Der Einfluß der Selbstauflösung eines Berufsverbandes auf ein bestehendes Tarifverhältnis

INAUGURAL-DISSERTATION

zur

Erlangung der juristischen Doktorwürde

der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

der Philipps-Universität zu Marburg

vorgelegt von

HANNS RUSITSKA

Gerichtsreferendar aus Bergwitz

19 35

DISSERTATIONS-VERLAG G. H. NOLTE DÜSSELDORF

Als Dissertation von der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät angenommen am 14. September 1934

I. Berichterstatter: Herr Professor Dr. Schulz-Schaeffer

II. Berichterstatter: Herr Professor Dr. Jung

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

INHALTS-VERZEICHNIS

§ 1. **Einleitung.** Die Rechtsnatur der Berufsvereine und der Tarifverträge 1

§ 2. **Kapitel I.** Die Zulässigkeit der Verbandsauflösung . . . 5

Kapitel II. Das Schicksal des Tarifvertrages selbst.

§ 3. I. Eine Fortdauer des normativen Teils allein ist nicht möglich 7

§ 4. II. Die Durchführung des Tarifvertrages durch die Verbandsmitglieder ist nicht möglich 7

III. Die Durchführung des Tarifvertrages im Liquidationsstadium.

§ 5. 1. Der Tarifvertrag fällt unter § 49 BGB 9

a) Einmal ist die Liquidation nicht auf das übertragbare Vermögen beschränkt 12

b) Eine sonst vorhandene Gesetzeslücke müßte im gleichen Sinn ausgefüllt werden 15

§ 6. 2. Die Auflösung des nichtrechtsfähigen Vereins richtet sich ebenfalls nach §§ 47 ff. 17

§ 7. 3. Ein rechtswidriger Koalitionszwang liegt nicht in der Durchführung des Tarifvertrages 23

4. Zusammenfassung des Ergebnisses.

Kapitel III. Tarifbruch durch Selbstauflösung eines Berufsverbandes.

§ 8. Ein solcher ist nur bedingt möglich 26

§ 9. Die Ersatzansprüche aus dem Tarifbruch 29

LITERATUR-VERZEICHNIS.

Albinus, Kann eine wirtschaftliche Vereinigung durch ihre Auflösung ein Schlichtungsverfahren für sich hinfällig machen? NZfA 21. 145 ff.
Anschütz, Kommentar zur Rechtsverfassung, 13. Aufl. Berlin
Anthes, Treuhänder der Arbeit, ArbR. 33. 307.
Bloch, Die Tariffähigkeit, Zeitschrift f. d. ges. Handels- und Konkursrecht, Bd. 92 S. 1—95.
Bogs, Rechte und Pflichten Dritter aus dem Tarifvertrag, bei Kaskel, Hauptfragen, S. 105 ff.
Dersch, SchlVO., Kommentar, 1924.
Dersch-Volkmar, Arbeitsgerichtsgesetz, Komm. 1927.
Eltzbacher, Die Unterlassungsklage, 1906.
Entreß, Das Problem der gewollten Tarifunfähigkeit, Erlangen 1928.
Erdel, Kartenauskunftei, Berufsverein, Tariffähigkeit.
Enneccerus-Lehmann, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts, 1. Bd.
Enneccerus-Nipperdey, wie vor, II Bd.
Flatow-Joachim, SchlVO, Kommentar.
Frielinghaus, Personenwechsel bei Tarifverträgen auf Arbeitgeberseite, SchlW. 22. 195 f.
Gätcke, Vereinigungsrecht.
Genthe, Welche Wirkungen hat die Auflösung eines Berufvereins ... NZfA 25. 85 ff.
Gierke, Deutsches Privatrecht, 1895.
— Die Genossenschaftstheorie.
— Vereine ohne Rechtsfähigkeit.
Groh, Deutsches Arbeitsrecht, 1925.
— Koalitionsrecht, 1923.
— Urteilbesprechung in SchlW. 30. 377.
Gros, Kartenauskunftei, Berufsverein, Auflösung, Einzelfälle, Karte 312. 397.
Grubert, Haftung aus Tarifbruch, bei Kaskel, Hauptfragen, S. 136 ff.
Hardt, Tariffähigkeit ..... SchlW 25. 204.
Hellwig, Anspruch und Klagerecht, 1900.
Hessel, Erlöschen des Tarifvertrages durch Auflösung einer Partei, NZfA 30, 479 ff.
Hueck, Die Haftung aus Tarifverträgen ... NZfA 21. 386 f.
— Normenverträge, JhJahrb. Bd. 73 S. 33 ff.
— Das Recht des Tarifvertrages.
— Tarifrecht, 1922.
— Urteilsbesprechung in JW 30. 3498.
Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, 1927.
Joerges, Tariffähigkeit, SchlW 26. 22.
Kandeler, Die Wirkung der Auflösung eines Arbeitgeberverbandes ...., KfmWuR. 26. 392 ff.
Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 1932.
— Koalitionen und Koalitionskampfmittel, 1925.
— Hauptfragen des Tarifrechts, 1927.
— Zur Lehre vom Tarifbruch, NZfA 22. 397 ff.
— Tariffähigkeit, NZfA 26. 1 ff.
— Urteilsbesprechung in JW 27. 2363.
— Urteilsbesprechung in JW 27. 2363.
Lotmar, Der Arbeitsvertrag, I. Bd. 1902.
Mansfeld, Betriebsrätegesetz, Kommentar, 1930.
Meurer, Die juristischen Personen nach deutschem Reichsrecht, 1910.

Molitor, TVO, Kommentar 1930.
— Tarifrecht und Treuhänder der Arbeit, JArbR 33. 1 ff.
Motive zum Entwurf eines BGB, Bd. I, 1888.
Motive zum Entwurf eines BGB, Bd. II, 1901.
Mugdan, Die gesamten Materialien zum BGB, Bd. I, 1899.
Neubecker, Vereine ohne Rechtsfähigkeit, Teil I, 1908.
Neumann, Tarifrecht, 1931.
— Veränderungen im Arbeitgeberverband und ihre Einflüsse auf Tarif- und Arbeitsvertrag, ArbPr. 29. 51.
— Arbeitsrecht, 1930.
Nipperdey, Das kollektive Arbeitsrecht in Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II. 32.
— Die Grundrechte und Grundpflichten der Reichsverfassung, Bd. III, 1930.
— Urteilsbespr. in Bensh. 8. 140.
Nörpel, Urteilsbespr. in Arb.RPrax. 30. 88.
Oertmann, BGB, Allgem. Teil, 3. Aufl. 1927.
— BGB, Recht der Schuldverhältnisse. 5. Aufl. 1929.
Peters, Rechtl. Stellung und Aufbau der Berufsvereine, bei Kaskel, Koalitionen, S. 29 ff.
Planck, BGB, Kommentar, Bd. I und II, 3. und 4. Aufl.
Potthoff, Beendigung des Tarifvertrages durch Auflösung des Arbeitgeberverbandes, ArbR 30. 217 ff.
Priebe, Die Tarifberechtigung, SchlW 25. 181.
Reichsgerichtsrätekommentar zum BGB, 6. Aufl.
Lutz Richter, Vereinigungsfreiheit, VerwArch. 32. 1ff.
— Die Auseinandersetzung wegen des Tarifrechtsverh.... MatBl 29. 115.
— Das Schicksal des Tarifrechtsverhältnisses bei Auflösung einer wirtschaftlichen Vereinigung, MatBl. 30. 145 ff.
— Treuhänder der Arbeit, NZfA 33. 283 ff.
Schäfer, Die Wirkungen der Verbandsauflösung auf ein bestehendes Tarifvertragsverhältnis, 1931.
Sinzheimer, Der korporative Arbeitsnormenvertrag, 08.
— Ein Arbeitstarifgesetz, 1916.
— Grundzüge des Arbeitsrechts, 1927.
Sitzler-Goldschmidt, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl. 1929.
Staudinger, BGB, Kommentar, 9. Aufl.
Stein-Jonas, ZPO, Kommentar, 1928.
Stoll, Die gegenwärtige Lage der Vereine ohne Rechtsfähigkeit, in Reichsgerichtspraxis im deutschen Rechtsleben, Bd. II S. 49 ff.
— Die Auflösung des nichtrechtsfähigen Vereins und seine Tariffähigkeit, ArchZivPrax NF 13. 78 ff.
— Kartenauskunftei, Berufsverein, Karte 362.
— Urteilsbesprechung in JW 30. 3500.
— Urteilsbesprechung in Bensh. 14. 602 ff.
v. Tuhr, Der allgemeine Teil des bürgerlichen Rechts, allgem. Teil, 1923.
Tatarin-Tarnheyden, Rechtsgutachten zur Frage der Monopolstellung der 3 herrschenden Gewerkschaftsrichtungen, 1929.
Thorndike, Zur Rechtsfähigkeit der deutschen Arbeiterberufsvereine, 1908.
v. Ungern-Sternberg, Die Auflösung und Fusion von Berufsvereinen, 1931.
Wimpfheimer, Die Gesellschaften des Handelsrechts und des bürgerlichen Rechts im Stadium der Liquidation, 1908.

Verzeichnis der Entscheidungen.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. 63, S. 65. 73, 92. 74, 114. 74, 374. 101, 339. 111, 166. 113, 135. 113, 173. 115, 170. 116, 14. JW. 1926, 703. 1927, 2363.
Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, Bensheimer Sammlung, Bd. 2 S. 277. 4 242. 4 297. 5 59. 8 140. 14 595.

Verzeichnis der Zeitschriften, Sammlungen und Abkürzungen

ArbR. = Arbeitsrecht, Zeitschrift .
ArbRPrax. = Arbeitsrechtspraxis.
ArchbürgerlR. = Archiv für das bürgerliche Recht.
Bensh.Bd. = Bensheimer Sammlung der Entscheidungen des RAG.
DArbR. = Deutsches Arbeitsrecht, Zeitschrift.
JhJahrb. = Jherings Jahrbücher für die Dogmatik des bürgerlichen Rechts, Jena.
JW. = Juristische Wochenschrift.
KfmWuR. = Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht.
MatBl. = Materialblätter für Wirtschafts- und Sozialpolitik.
NZfA. = Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.
RGZ. = Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.
SchlW. = Das Schlichtungswesen, Arbeitsrecht und Schlichtung.
VerwArch. = Verwaltungsarchiv.

Einleitung.

§ 1. Die Berufsvereine und die Tarifverträge [1]).

Bei der Untersuchung der Frage welche Folgen die Auflösung eines Tarifverbandes auf ein bestehendes Tarifverhältnis hat, wird es des öftern notwendig sein, zu allgemeinen Grundsätzen des Tarifrechts Stellung zu nehmen. Diese sollen daher hier insoweit vorweg erörtert werden, als die Lösung des gestellten Problems durch die Stellungnahme zu ihnen beeinflußt würde. Dies ist der Fall bei den Fragen nach den Trägern der Rechte und Pflichten aus einem Tarifvertrag, nach dem Zustandekommen eines Tarifvertrages, seiner Rechtsnatur und seinem Inhalt.

Von allergrößter Bedeutung für die vorliegenden Probleme ist zunächst einmal die Frage nach der Tariffähigkeit, mit anderen Worten, wer durch Abschluß eines Tarifvertrages Träger tariflicher Rechte und Pflichten werden kann. Nach § 1 TVO. sind einzelne Arbeitgeber und Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern tariffähig. Da die Einzelarbeitgeber hier ausscheiden, so bleibt zu erörtern, welche Voraussetzungen eine Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigung erfüllen muß, um eine Vereinigung im Sinne des § 1 TVO. zu sein. Obwohl bezüglich einzelner Merkmale der Tariffähigkeit in der Literatur und Praxis Streit besteht, so herrscht doch über die grundsätzlichen Punkte, so weit sie für diese Untersuchung wesentlich sind, Übereinstimmung [2]). Hiernach ist eine Vereinigung notwendig. Diese muß einmal auf eine gewisse Dauer abgestellt sein und aus einer größeren Zahl von Personen bestehen. Andererseits muß sie korporativ so weit organisiert sein, daß sie einen Gesamtnamen hat, vom Mitgliederwechsel unabhängig ist und die Möglichkeit hat, als Vereinigung selbst verhandeln zu können [3]). Diesen Anforderungen kann aber nur ein Verein genügen. Gleichgültig ist aber, ob dieser Verein als rechtsfähiger oder nichtrechtsfähiger organisiert ist. Dieser Verein muß sodann frei gebildet worden sein und darf nur aus Arbeitnehmern oder Arbeitgebern bestehen, muß also rein sein. Weiter muß er den Zweck verfolgen, an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen mitwirken zu wollen, und endlich muß er von der Gegenseite in jeder Beziehung unabhängig sein. Aus diesen Vor-

---

1) Die Arbeit ist Anfang November 1933 abgeschlossen.

2) Vgl. Kaskel, NZfA. 26 1. Molitor TVO S. 41 ff. Tatarin-Tarnheyden, Rechtsgutachten, 16 ff. Peters, bei Kaskel: Koalitionen, 30 ff. Flatow-Joachim, SchlVO. 13 ff. Jacobi, Grundl. 159 ff. Neumann, TR. 33 Joerges 2 SchlW. 26, 22. Sinzheimer, Arb.R. 70, 253 ff. Bloch, Die Tariffähigkeit, S. 12 ff. Priebe, SchlW. 25, 187. Hardt, SchlW. 25, 204. Sitzler-Goldschmidt, TVR. 23 ff. Hueck, TR 98 ff. Dersch-Volkmar, ArbGerG. § 10 A. 4. Mansfeld, BRG. 59 ff. Erdel, Kartenauskunftei, Berufsverein, Tariffähigkeit 1, Mehlich, SchlW. 24, 172. Nikisch, ArbR. 107. RGZ. 111, 356. 115, 178. 116, 14. JW. 26, 703. RAG. Bensh. 2, 277. 4, 242, 297.

3) Vgl. Nipperdey, Lehrbuch II, S. 159 und Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, S. 52.

aussetzungen der Tariffähigkeit ergibt sich für die vorliegende Untersuchung, daß sie auf die Auflösung eines Vereins zu beschränken ist und daß andere Formen des Zusammenschlusses außer Betracht zu bleiben haben.

Diese Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigungen können nun auf verschiedene Weise Partei eines Tarifvertrages geworden sein, je nach dem ob der Tarifvertrag vor oder nach Inkrafttreten des Gesetzes über Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933 zustandegekommen ist. Ein vorher entstandener Tarifvertrag kann entweder freiwillig oder zwangsweise zustandegekommen sein [4]). Der freiwillige Abschluß eines Tarifvertrages konnte so erfolgen, daß die beteiligten Verbände einen solchen schriftlich abschlossen, § 1 TVO., oder so, daß sie einen Schiedsspruch annahmen, § 5 III SchlV. Dieser Schiedsspruch war ein Vorschlag, den die Schlichtungskammer im Schlichtungsverfahren machte, wenn sich die Parteien vor ihr nicht einigen konnten. Wurde dieser Schiedsspruch von beiden Parteien der Schlichtungsstelle gegenüber fristgerecht angenommen, so hatte er die Wirkung eines schriftlichen Tarifvertrages. Ein Zwangstarif kam durch Verbindlicherklärung eines Schiedsspruches zustande. Diese erfolgte auf Antrag einer Partei, oder, wenn sie im öffentlichen Interesse lag, auch von Amts wegen, sofern die Voraussetzungen des § 6 SchlVO. gegeben waren. Die Verbindlicherklärung ersetzte die Annahme des Schiedsspruchs, § 6 III SchlVO. Der Zwangstarif steht daher in seinem Inhalt, seinen obligatorischen und normativen Wirkungen und den Rechtsfolgen seiner Verletzung dem freiwillig geschlossenen vollkommen gleich.

Seit dem Inkrafttreten des sogen. Treuhändergesetzes kommt ein Tarifvertrag nur so zustande, daß der Treuhänder der Arbeit ihn erläßt. Dieser vertritt in dieser Beziehung die Tarifparteien. Die Wirkung und Rechtsnatur des vom Treuhänder erlassenen Tarifvertrages ist aber genau die gleiche wie die eines freiwillig geschlossenen, denn das Treuhändergesetz betrifft nur den Abschluß der Tarifverträge, läßt aber das Tarifrecht im übrigen unberührt [5]).

§ 2 I TreuhG. bestimmt: „Bis zur Neuregelung der Sozialverfassung regeln die Treuhänder an Stelle der Vereinigungen von Arbeitnehmern, einzelner Arbeitgeber oder der Vereinigungen von Arbeitgebern rechtsverbindlich für die beteiligten Personen die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen. Die Vorschriften über die Allgemeinverbindlicherklärung bleiben unberührt." Da nach § 1 Abs. 1 TVO. ein Tarifvertrag ein zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern geschlossener Vertrag über die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen ist, so ergibt sich aus einem Vergleich dieser beiden Vorschriften zunächst, daß es sich bei der Regelung des Treuhänders um einen Tarifvertrag handelt. Daß dies der Fall ist, geht auch völlig eindeutig daraus hervor, daß die Vorschriften über die Allgemeinverbindlicherklärung ausdrücklich aufrechterhalten bleiben. Dies hätte keinen Sinn, wenn es nicht weiterhin Tarifverträge geben sollte.

4) Vgl. Nipperdey a.a.O. S. 186 ff.

5) Ebenso Molitor, Tarifrecht und Treuhänder der Arbeit, DArbR. 1933 S. 1 ff. Anthes, Treuhänder der Arbeit, ArbR. 33, 307. Lutz Richter, Treuhänder der Arbeit, NZfA. 33, 283 ff.

Daraus, daß die Treuhänder die Tarifverträge an Stelle der Tarifparteien und für diese rechtsverbindlich erlassen, ergibt sich weiter, daß die so erlassenen Tarifverträge die gleichen Rechtsfolgen und Pflichten für die Parteien haben, wie die von ihnen freiwillig geschlossenen. Daß keine weitergehenden Veränderungen durch das TreuhG. herbeigeführt worden sind, ergibt sich einmal daraus, daß es ja nur eine Zwischenregelung und keine grundlegend neue Regelung des Sozialrechts darstellt. Sodann war der Zweck, der mit ihm erreicht werden sollte, der, daß die Tarifverträge den Interessen der Gesamtwirtschaft und nicht denen der stärkeren Partei entsprechen sollten, wie das früher oft der Fall war, und endlich, daß die Stetigkeit der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gesichert würde. Zur Erreichung dieses Zweckes genügte es aber, den Parteien die Herrschaft über Dauer und Inhalt der Tarifverträge zu entziehen.

Das Treuhändergesetz enthält nur noch insofern eine Änderung gegenüber dem bisherigen Rechtszustand, als es in § 2 II bestimmt, daß die Treuhänder „auch im übrigen für die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens sorgen." Hierdurch wird aber den Parteien nicht etwa die Durchführungs- und Friedenspflicht abgenommen und ausschließlich dem Treuhänder übertragen [6]). Hierdurch wird nur die Grundlage dafür geschaffen, daß der Treuhänder den erlassenen Tarifvertrag notfalls auch gegen den Willen beider Parteien durchführen lassen kann. Man wird sogar an die Erfüllungs- und Friedenspflicht der Parteien heute viel höhere Anforderungen stellen müssen, nachdem das große Interesse des Staates an dem Arbeitsfrieden im Treuhändergesetz so deutlich zum Ausdruck gekommen ist.

Seiner Rechtsnatur nach ist der Tarifvertrag ein Vertrag des Privatrechts, in dem Normen für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen festgesetzt sind [7]). Daß der Tarifvertrag ein Vertrag des Privatrechts ist, ergibt sich vor allem aus drei Gesichtspunkten [8]). Zunächst einmal wird er von privatrechtlichen Parteien, nämlich rechtsfähigen oder nichtrechtsfähigen Vereinen abgeschlossen. Der Tarifvertrag erfüllt zwar einige öffentlichrechtliche Funktionen, so z. B. auf Grund der §§ 36, 63 BRG. und § 5 ArbZVO., in seiner Gesamtheit bleibt er aber ein Vertrag des Privatrechts und seine Parteien bleiben Vereine des Privatrechts. Denn sie üben weder obrigkeitliche Gewalt aus, noch sind sie deshalb irgendeiner besonderen staatlichen Aufsicht unterstellt. Ihre gegenseitigen Verträge fallen daher nach der staatsrechtlich richtigen Subjektstheorie unter das bürgerliche Recht [9]).

Weiter hat der Tarifvertrag schuldrechtliche Verpflichtungen zum Gegenstand und er wird in der Form eines privatrechtlichen Vertrages abgeschlossen [10]). Ob dieses letzte Moment nach dem TreuhG. noch zutrifft, kann zweifelhaft sein, wird aber bejaht werden müs-

---

6) A. A. Molitor a.a.O., der annimmt, daß „die Treuhänder auch bezüglich der Durchführung der Arbeitsnormen an die Stelle der Tarifparteien treten."

7) So Kaskel, a.a.O. § 47, Nipperdey a.a.O. S. 131 ff. Hueck, Normenverträge, in JhJahrb. 73, 96 ff. Sitzler-Goldschmidt, TVO. § 1 A 2 a. Jacobi a.a.O. S. 277.

8) Vgl. Nipperdey a.a.O. S. 131.

9) Vgl. Kaskel a.a.O.

10) So Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 277.

sen. Denn aus den obigen Ausführungen ergibt sich schon, daß die Stellung des Treuhänders zu den Tarifparteien eine pflegerartige ist. Beim Erlaß des Tarifvertrages handelt er für die Tarifparteien und für diese rechtsverbindlich. Da diese Vertretungsmacht auf dem Gesetz beruht, wird man sie als eine Art gesetzliche Pflegschaft ansehen können. Daran, daß es sich um einen Vertrag des Privatrechts handelt, ändert auch die Tatsache nichts, daß die Arbeitsbedingungen des Tarifvertrages auf die Einzelarbeitsverhältnisse unmittelbar und unabdingbar wirken. Dies ist lediglich der Ausdruck dafür, daß wir es mit zwingendem Recht zu tun haben. Das ius cogens des Privatrechts wird aber nicht wegen seiner zwingenden Wirkung zum öffentlichen Recht [11]). Der Inhalt des Tarifvertrages ist privatrechtlicher Natur, weil das Ziel des ganzen Rechtsverhältnisses im Privatrecht liegt [12]).

Daß der Tarifvertrag ein Vertrag des Privatrechts ist, gilt aber nicht nur für den freiwillig geschlossenen oder vom Treuhänder erlassenen sondern auch für den Zwangstarif der SchlVO. Denn dieser steht dem ersteren nach §§ 6 III und 5 IV S. 2 SchlVO. völlig gleich [13]). Für die vorliegende Untersuchung ergibt sich hieraus, daß die Untersuchung eine privatrechtliche ist, ganz gleich, was für ein Tarifverhältnis von der Verbandsauflösung betroffen wird.

Jeder Tarifvertrag zerfällt nun in einen obligatorischen und einen normativen Teil, die sich scharf voneinander abheben. Die obligatorischen Bestimmungen bewirken die Bindung der Parteien selbst, während die normativen der Normsetzung dienen. Sie enthalten objektives Arbeitsrecht [14]). Der normative Teil erzeugt keine subjektiven Rechte oder Pflichten, er ist vielmehr Rechtsquelle. Er trifft eine Regelung, die für alle Arbeitsverhältnisse zwischen Tarifbeteiligten innerhalb eines bestimmten räumlichen und sachlichen Geltungsbereichs gilt. Er regelt also eine unbestimmte Mehrheit von Einzelarbeitsverhältnissen ohne Rücksicht auf deren individuelle Verschiedenheiten. Da diese Regelung ferner im Einzelfall unabhängig von dem Willen der Tarifunterworfenen wirkt [15]), so sind alle Merkmale objektiv zwingenden Rechtes gegeben. Diese Rechtsordnung gilt aber nur für die Mitglieder der Tarifparteien und ist daher kein staatliches Gesetzesrecht, sondern autonomes Verbandsrecht [16]).

Der Sicherung und Durchführung dieser Rechtssatzung dienen die beiden hauptsächlichsten schuldrechtlichen Pflichten, die jedem Tarifvertrag ohne weiteres innewohnen, nämlich die Durchführungs- und die Friedenspflicht [17]). Ihr Inhalt ist im wesentlichen der, daß die Verbände verpflichtet sind, ihren Einfluß dahin geltend zu machen, daß der Tarifvertrag auch tatsächlich durchgeführt wird, und daß sie weiter verpflichtet sind, während der Geltungsdauer des Tarifvertrages alles zu unterlassen, was geeignet wäre, den Bestand des

---

11) Vgl. Nipperdey, Lehrbuch II. S. 132.
12) Vgl. Nipperdey und Kaskel a.a.O.
13) So auch RAG Bensh. 14 598.
14) Dies entspricht der herrschenden Lehre, vgl. die erschöpfende Literaturübersicht bei Nipperdey, a.a.O. S. 135. A. M. mit eigner Begründung nur Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 246 ff.
15) RAG. Bensh. 8 123. Nipperdey a.a.O.
16) Vgl. Kaskel, Arbeitsrecht, S. 45. Nipperdey a.a.O.
17) Vgl. Nipperdey, Lehrbuch II, § 10.

Tarifvertrages oder des Arbeitsfriedens zu gefährden. Hierneben steht heute noch die Befugnis des Treuhänders, alle zur Erhaltung des Arbeitsfriedens und zur Durchführung des Tarifvertrages nötigen Maßnahmen zu ergreifen [18]).

Kap. I. § 2. Die Zulässigkeit der Verbandsauflösung.

Noch vor der Frage nach dem Schicksal des Tarifvertrages bei der Verbandsauflösung liegt die wichtige Frage, ob der Berufsverband überhaupt berechtigt ist, sich aufzulösen, solange ein von ihm abgeschlossener Tarifvertrag noch nicht beendet ist, mit anderen Worten, ob der Verband durch die Selbstauflösung seinen tariflichen Verpflichtungen zuwiderhandelt. Da er verpflichtet ist, alles zu unterlassen, was den Bestand des Tarifvertrages und Arbeitsfriedens gefährdet, so muß er auch seine Selbstauflösung unterlassen [1]). Wie später noch näher zu erörtern sein wird, liegt die Gefahr eines Tarifbruchs im Liquidationsstadium näher als bei Bestehen des Verbandes. Abgesehen von einem im Liquidationsstadium begangenen Tarifbruch kann aber schon in dem Auflösungsbeschluß selbst ein tarifwidriges Verhalten liegen [2]). Gegen die Richtigkeit dieser Ansicht kann nicht etwa geltend gemacht werden, daß eine derartige Verpflichtung über den Rahmen der Regeln hinausgehe, die das bürgerliche Recht für den Inhalt von schuldrechtlichen Verpflichtungen aufstellt. Da es dem Verband frei steht, seine Auflösung solange zu unterlassen, als er will, bestehen auch keine Bedenken gegen die Zulässigkeit einer Verpflichtung, die Auflösung für eine bestimmte Zeit nicht vorzunehmen [3]).

Wenn nun der Berufsverband verpflichtet ist, seine Auflösung zu unterlassen, so muß die andere Tarifpartei aber auch ein Mittel haben, diese vertragsmäßige Leistung erzwingen zu können. Dieses Mittel ist ihr darin gegeben, daß sie grundsätzlich dem seine Auflösung beabsichtigenden Verbande gegenüber eine Unterlassungsklage hat [4]). Es wird sich jedoch zeigen, daß diese Unterlassungsklage keinen irgendwie ausreichenden Schutz für den tariftreuen Verband darstellt. Es hat dies seinen Grund darin, daß die zu unterlassende Handlung eine einmalige ist und daß sie nicht wieder rückgängig gemacht werden kann, wenn sie einmal vorgenommen ist.

Die Unterlassungsklage gehört ihrer Natur nach zum vorbeugenden Rechtsschutz [5]), und sie muß erhoben werden, bevor die zu

---

18) Vgl. hierzu oben S. 3.

1) So auch Sinzheimer, Ein Arbeitstarifgesetz, S. 78, unter Bezugnahme auf Gierke, Die Genossenschaftstheorie . . . , S. 583 A. 3 und 850 A. 4. Schäfer, Die Wirkungen der Verbandsauflösung . . . , S. 28.

2) Vgl. unten S. 24.

3) Schäfer a.a.O. S. 27 f.

4) Jacobi, Grundlehren, S. 219. Schäfer a.a.O. S. 28, von Ungern-Sternberg, Die Auflösung und Fusion von Berufsvereinen, S. 25.

5) Stein-Jonas, ZPO. Vorb. IV a vor § 253. Elzbacher, Die Unterlassungsklage, S. 85 ff. Hellwig, Anspr. und Klagrecht, S. 351, 391. RGZ. 101, 339.

unterlassende Handlung vorgenommen ist, hier also, ehe der Auflösungsbeschluß gefaßt worden ist. Wenn die Auflösung einmal vollzogen ist, dann kann nur noch der ausgleichende Rechtsschutz in Funktion treten [6]). Damit das Rechtsschutzinteresse für die Unterlassungsklage bejaht werden kann, ist erforderlich, daß eine Rechtsbeeinträchtigung droht. Angesichts der Tatsache, daß in der Verbandsauflösung eine Handlung unterlassen werden soll, die nur einmal vorgenommen werden kann, erhält die Streitfrage, ob als Voraussetzung für die Unterlassungsklage eine bereits erfolgte Rechtsverletzung notwendig ist, oder ob es genügt, daß eine Verletzung des geschützten Rechtsgutes droht, hier eine besondere Bedeutung.

Bei dieser Sachlage käme es so auf die Versagung des Rechtsschutzes der Unterlassungsklage überhaupt hinaus, wenn man zur Begründung des Rechtsschutzbedürfnisses eine bereits erfolgte Rechtsverletzung verlangen würde [7]). Da es sich im vorliegenden Falle um eine Unterlassungsklage aus Vertrag handelt, so käme nach der Ansicht von Enneccerus § 259 ZPO. zur Anwendung [8]) und die Unterlassungsklage könnte bereits bei drohender Auflösung erhoben werden. Darauf, ob diese Ansicht tatsächlich zutreffend ist, was m. E. der Fall ist, vom RGer. in RGZ 101, 339 aber verneint wird, braucht hier nicht eingegangen zu werden, da das RG nach seinen in dieser Entscheidung entwickelten Grundsätzen zu dem gleichen Ergebnis kommen müßte. Das RG argumentiert ganz richtig, daß die Drohung mit einem Eingriff in das geschützte Rechtsgut unter Umständen, besonders wenn schon ernsthafte Vorbereitungen für den Eingriff getroffen werden, eine so erhebliche Störung des Rechtsfriedens darstellen kann, daß es: „eine praktisch nicht befriedigende und grundsätzlich nicht gebotene Einschränkung des vorbeugenden Rechtsschutzes bedeuten würde, wenn erst der drohende widerrechtliche Eingriff vollständig verwirklicht sein müßte". Für das vorliegende Problem ergibt sich hieraus, daß der eine Tarifverband auf Unterlassung der Auflösung des anderen klagen kann, wenn dieser schon ernsthafte Vorbereitungen für seine Auflösung trifft [9]).

Wie Schäfer zutreffend betont, ist trotz allem der Schutz, den der tariftreue Verband durch die Unterlassungsklage genießt, völlig unzureichend, denn nach § 890 ZPO kann das Urteil nicht unmittelbar, sondern nur durch Androhung und Verhängung von Strafen vollstreckt werden [10]). Der dem Urteil zuwiderhandelnde Verband würde daher nur eine Ordnungsstrafe erhalten, die Auflösung aber wäre trotzdem rechtswirksam. Diese Rechtsfolgen stellen zwar in keiner Weise der Erfüllung des Tarifvertrages adäquate Leistungen dar und der so geschaffene Rechtszustand steht mit dem Sinn und Zweck des Tarifvertrages in Widerspruch. Das Ergebnis bleibt aber, daß es einen ausreichenden vorbeugenden Rechtsschutz gegen die unzulässige Verbandsauflösung nicht gibt.

---

6) Schäfer a.a.O. S. 28.
7) Schäfer a.a.O. S. 29.
8) Lehrbuch des bürgerlichen Rechts Bd. II, § 242, III. Hellwig, Anspruch und Klagrecht, S. 389.
9) Ebenso Schäfer a.a.O. S. 29.
10) Stein-Jonas, ZPO., I zu § 890.

Kap. II. Das Schicksal des Tarifvertrages selbst.

I. § 3. Eine Fortdauer des normativen Teils ist nicht möglich.

Da der Tarifvertrag in seinem normativen Teil objektives Recht enthält und autonome Rechtsquelle ist, scheint es naheliegend, zu sagen, der Tarifvertrag werde von der Verbandsauflösung überhaupt nicht berührt, weil die von den Tarifparteien geschaffene Rechtsordnung die ihr Unterworfenen für die Zeit, für die sie geschaffen ist, ohne Rücksicht auf den Fortbestand der Parteien binde [1]).

Eine derartige Auffassung würde aber das Wesen des Tarifvertrages verkennen und den Grundsatz der Einheit des Tarifs außer acht lassen. Denn trotz seiner verschiedenen Teile, dem obligatorischen und dem normativen, ist der Tarifvertrag doch ein einheitliches Rechtsgeschäft und wird von der Rechtsordnung als solches behandelt [2]). Seine beiden Teile sind so eng miteinander verbunden, daß es keinen Tarifvertrag gibt, der nur normative oder nur obligatorische Bestimmungen enthielte. Wohl aber gibt es Bestimmungen, die obligatorische wie normative Wirkung haben [3]). Die beiden Teile des Tarifvertrages stehen zueinander im Verhältnis von Leistung und Gegenleistung. Die normativen Bestimmungen würden nicht vereinbart oder vom Treuhänder festgesetzt worden sein, wenn ihr Bestand nicht durch entsprechende schuldrechtliche Pflichten gesichert wäre und umgekehrt [4]). Der normative Teil bestimmt auch den Inhalt der Friedens- und Erfüllungspflicht und der obligatorische dient zur Erhaltung des normativen Teils [5]). Die normativen Bestimmungen teilen daher das Schicksal des ganzen Tarifvertrages. Dessen Fortbestand richtet sich aber nach den Grundsätzen des Privatrechts. Es ist also nicht möglich, den normativen Teil des Tarifvertrages allein weiter bestehen zu lassen [6]), wenn der obligatorische Vertrag untergehen würde.

II. § 4. Die Durchführung des Tarifvertrages durch die Verbandsmitglieder ist nicht möglich.

Die Frage nach dem Schicksal des Tarifvertrages bei der Verbandsauflösung ist in der Weise zu lösen versucht worden, daß man einen Übergang des Verbandstarifs auf die Mitglieder des aufgelösten Verbandes annahm. Diese Ansicht ist aber nach dem geltenden Recht nicht zu begründen. Durch den Tarifvertrag entstehen Rechtspflichten nur zwischen den Verbänden selbst. Die Mitglieder der Verbände können zwar Rechte durch den Tarifvertrag erwerben, dem gegnerischen Verband und seinen Mitgliedern aber nicht verpflichtet werden. Der Tarifvertrag wird von den Verbänden im eigenen Namen und für eigene Rechnung abgeschlossen, nicht aber im Namen

---

1) So die Revision in RAG. Bensh. 14 595 ff.
2) Kaskel, Arbeitsrecht S. 46. Nipperdey, Lehrb. II, S. 129. Jacobi, Grundlehren, S. 277. Hueck JW. 30 3498. v. Ungern-Sternberg, a.a.O. S. 7. RGZ. 111 116 ff.
3) Kaskel und Nipperdey a.a.O.
4) Ähnlich Jacobi und Hueck a.a.O.
5) So v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 8.
6) RAG. Bensh. 14, 595.

der Mitglieder[1]), wie die Vertretungstheorie annimmt. Dies folgt schon daraus, daß der Tarif auf Grund der den Verbänden als solchen verliehenen Autonomie zur Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingen abgeschlossen wird (Art. 165 RV. und § 1 TVO.). Der Grundsatz des Tarifrechts, daß die tarifliche, also kollektive Regelung der individuellen, arbeitsvertraglichen vorgehen soll, würde aber aufgegeben, wenn man den kollektiven Vertrag in eine Summe von Einzelverträgen auflösen wollte[2]). Da die Vertretungstheorie von der herrschenden Meinung überzeugend widerlegt ist[3]), mag dies hier genügen. Sollten die Mitglieder aus dem Tarifvertrag anders als durch Vertretung verpflichtet werden, so wäre der Tarifvertrag ein Vertrag zu Lasten Dritter[4]). Solche Verträge kennt das geltende Recht aber nicht. Eine Verpflichtung der Vereinsmitglieder aus dem Verbandstarif ist daher nicht möglich. Da die Pflichten, insbesondere die Friedens- und Durchführungspflicht höchst persönliche Pflichten sind, ist auch ein Eintritt der Mitglieder in diese Rechte und Pflichten aus dem Verbandstarif nicht möglich[5]). Die Ansicht, daß der Tarifvertrag von den Verbandsmitgliedern durchgeführt werden müsse, wird von Frielinghaus und Lutz Richter vertreten, und zwar unabhängig von der Vertretungstheorie. Beide Autoren beschränken sich allerdings auf solche Verbände, die als nichtrechtsfähige Vereine organisiert sind. Sie kommen so zu einer verschiedenen Behandlung des Tarifvertrages, je nachdem ob er von einem rechtsfähigen oder nichtrechtsfähigen Verein abgeschlossen worden ist. Mit Rücksicht auf die Rechtssicherheit und Rechtseinheit ist es untragbar, das Schicksal des Tarifvertrages davon abhängig zu machen, in welcher Rechtsform seine Träger zufällig organisiert sind. Dies würde schon zur Widerlegung dieser Ansicht genügen, die aber auch rechtsdogmatisch nicht zu begründen ist.

Frielinghaus[6]) begründet den Übergang des Tarifvertrages auf die Verbandsmitglieder damit, daß die Arbeitgebervereinigung als Vertretung der Einzelmitglieder aufzufassen sei, die jedes für sich verpflichtet würden. Demgegenüber ist zu bemerken, daß es einem Arbeitgeber zwar frei steht, sich beim Tarifabschluß vertreten zu lassen, wenn aber ein Verband den Tarifvertrag in eigenem Namen abschließt, so kann er dabei niemals seine Mitglieder vertreten haben[7]). Schäfer[8]) will die Vertretung auch hier zulassen, obwohl er selbst in dem selben Zusammenhang darauf hinweist, daß die Mitglieder gar nicht den Willen haben durch den Verbandstarif Einzelverpflichtungen einzugehen. Der Annahme einer solchen stehen daher

1) Kaskel, Arbeitsrecht, S. 44. Nipperdey, Lehrbuch II, 179 ff. RGZ. 111, 166. RAG. Bensh. 8, 140.

2) Kaskel, a.a.O.

3) wie Anm. 18.

4) Nipperdey a.a.O. RG. 111, 166. v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 17.

5) RAG. Bensh. 8, 140. 14, 595. Schäfer a.a.O. S. 25. v. Ungern-Sternberg, a.a.O. S 17.

6) Personenwechsel bei Tarifverträgen auf Arbeitgeberseite, in SchlW. 22, 195 f.

7) Nipperdey, Lehrbuch II, S. 160. Kaskel, Arbeitsr. S. 22. Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, S. 255. Jacobi, Grundlehren, S. 179 f. A. M. Hueck, Das Recht des Tarifvertrages, S. 64 ff.

8) Schäfer, Die Wirkungen der Verbandsauflösung, S. 25 f.

die §§ 133 und 157 BGB. entgegen. Wenn die Mitglieder eines Verbandes sich beim Abschluß des Tarifvertrages aber tatsächlich hätten vertreten lassen, so läge überhaupt kein Verbandstarif vor, und die Auflösung des Verbandes ließe die mehreren Einzeltarife aus diesem Grunde unberührt.

Lutz Richter [9]) geht unabhängig von der Vertretungstheorie davon aus, daß der nichtrechtsfähige Verein den Regeln über die Gesellschaft unterstehe und daß bei der Gesellschaft die einzelnen Gesellschafter als Schuldner der Gesellschaftsverbindlichkeiten hinter dieser stehen. Er schließt hieraus, daß es nicht zutreffend sei, daß beim Untergang einer Tarifvereinigung auf deren Seite kein Träger der Tarifrechte und -pflichten mehr vorhanden sei: „da die Rechte und Pflichten des nichtrechtsfähigen Vereins schon ohnehin Rechte und Pflichten der Mitglieder sind. Daß sie das sind, wird durch den Bestand des nichtrechtsfähigen Vereines nur verschleiert, nicht verhindert." Den eventuellen Einwand, daß die Mitglieder ihre Tarifparteistellung nur in ihrer Verbundenheit als Mitglieder der Vereinigung übernommen hätten und daß diese daher mit der Auflösung der Vereinigung hinfällig werde, lehnt er ab, „denn der Tatbestand des Tarifabschlusses wird dadurch nicht beseitigt und wirkungslos gemacht, daß die Abschließenden nachträglich ihre sonstige Verbundenheit in der Vereinigung aufgeben." Richter verkennt hierbei, daß gerade aus der Tatsache, daß es sich um Vereine handelt, folgt, daß nicht die summarische Vielheit der Mitglieder, sondern deren organisierte Gesamtheit, eben der nichtrechtsfähige Verein Träger der Rechte und Pflichten aus dem Tarifvertrag ist. Außerdem sind die Einzelarbeitnehmer überhaupt nicht tariffähig, § 1 TVO. Auch hier fehlt der Wille der Mitglieder, sich durch einen Verbandstarif zu verpflichten. Und dann wäre eine sinnvolle Durchführung des Tarifvertrages, der in Einzelverträge zerlegt ist, nur möglich, wenn der Verband ganz wenig Mitglieder hätte. Die Möglichkeit, daß dies bei Arbeitgeberverbänden der Fall sein kann, berechtigt nicht dazu, eine Abweichung von der Regel zuzulassen [10]). Die allgemeine Regel ist aber, daß ein Übergang des Tarifvertrages auf die Verbandsmitglieder nicht möglich ist.

§ 5. Ein Tarifvertrag fällt unter § 49 BGB.

Da als Parteien eines Tarifvertrages sowohl rechtsfähige wie nichtrechtsfähige Vereine in Frage kommen, so muß sich die Untersuchung über das Schicksal des Tarifvertrages bei der Auflösung einer Vertragspartei auf beide Arten von Rechtsträgern erstrecken. Die Regelung der beiden Vereinsarten im BGB. ist aber insofern grundsätzlich verschieden, als die nichtrechtsfähigen Vereine nicht dem Vereinsrecht, sondern vielmehr den Regeln über die Gesellschaft unterstellt sind. Es ist daher notwendig, die Auflösungsvorgänge der beiden Vereinsarten einer gesonderten Betrachtung zu unterziehen.

---

9) Das Schicksal des Tarifrechtsverhältnisses bei Auflösung einer wirtschaftlichen Vereinigung in MatBl. 30, 145 ff.

10) Vgl. Schäfer a.a.O. S. 27. v. Ungern-Sternberg, Die Auflösung und Fusion von Berufsvereinen, S. 27.

Die freiwillige Auflösung eines rechtsfähigen Vereines erfolgt durch einen Beschluß der Mitgliederversammlung, zu dem im Zw. eine Mehrheit von Dreiviertel der Erschienenen erforderlich ist, § 41 BGB. Mit diesem Beschluß ist das Dasein des Vereins aber noch nicht vollständig beendet. Er ist vielmehr nur der Ausgangspunkt für ein letztes Stadium des Vereins, das Auflösungsstadium. Es beginnt jetzt das zwingend [1]) vorgeschriebene Liquidationsverfahren. Dieses findet nur in dem einen Fall nicht statt, daß das Vereinsvermögen an den Fiskus fällt, §§ 46, 47 BGB. Die Bedeutung dieser Vorschrift für die Lösung des vorliegenden Problems wird später noch eingehend zu besprechen sein. Vorher ist eine allgemeine Betrachtung der Liquidationsvorschriften und der Stellung, die ein laufender Tarifvertrag im Liquidationsverfahren hat, notwendig. Diese allgemeine Betrachtung ist erforderlich, um das zu untersuchende Problem klar und richtig formulieren zu können.

Die Liquidation wird von dem Vorstand oder anderen zu Liquidatoren bestellten Personen durchgeführt. Die Aufgaben dieser Liquidatoren sind nach § 49 BGB., die laufenden Geschäfte zu beendigen, die Forderungen einzuziehen, das übrige Vermögen in Geld umzusetzen und den Überschuß den Anfallberechtigten auszuantworten. Diese Aufzählung der Aufgaben der Liquidatoren ist aber keine exclusive. Sie gibt nur Beispiele der Handlungen, die in der Liquidation vorgenommen werden müssen oder können. Im übrigen können die Liquidatoren aber alle Maßnahmen treffen, die zur Erreichung des Liquidationszweckes notwendig sind [2]). Welchem Zweck die Liquidation dient, ist im BGB allerdings nicht ausdrücklich gesagt. Das BGB spricht von dem Zweck der Liquidation überhaupt nur in dem, für uns außerordentlich wichtigen § 49 II. Es bestimmt hierin, daß der Verein bis zur Beendigung der Liquidation als fortbestehend gilt, so weit es der Zweck der Liquidation erfordert. Welchem Zweck nun die Liquidation dient, wird erst gezeigt werden können, wenn der übrige Gehalt des § 49 II klargelegt worden ist.

Dieser Gehalt ist ein zweifacher. Aus § 49 II folgt einmal, daß der Verein einen anderen Zweck bekommen hat, eben den Liquidationszweck. Mit dem Auflösungsbeschluß sind die früheren Vereinszwecke in Fortfall gekommen und an ihre Stelle ist der Liquidationszweck getreten.

Was für das Schicksal des Tarifvertrages bei einer Verbandsauflösung aber von ausschlaggebender Bedeutung ist, ist, daß § 49 II bestimmt, daß der Verein überhaupt noch nach dem Auflösungsbeschluß weiterbesteht, daß er nicht schon mit diesem sein Dasein ganz und gar beendet hat. Er besteht zwar nicht mehr in seinem vollen Umfang weiter, sondern nur als Liquidationsverein, eben nur so weit, als es sein neuer Zweck verlangt. Dieser Liquidationsverein ist aber mit dem aufgelösten identisch. „Sein Dasein als rechtsfähiger Verband während der Liquidation ist keine Fiktion sondern Wirklichkeit, wie das tatsächliche Fungieren der gesamten Organisation des rechtsfähigen Vereines für die Liquidationszwecke beweist. Mit „gilt" soll nur die rechtliche Identität des Liquidationsvereins und der

---

1) Dies entspricht der h. M., vgl. Planck § 47 Nr. 2 und Oertmann § 47 Anm. 1.

2) Planck, § 49 Nr. 1. Oertmann § 49 Anm.

aufgehobenen juristischen Person festgestellt werden. Es ist ein Gesetzesbefehl des Inhalts, daß der Liquidationsverein trotz Zweckverschiedenheit keiner Neugründung bedarf, sondern die Grundlage seines Daseins und seiner Organisation ohne weiteres dem aufgehobenen rechtsfähigen Verbande zu entnehmen hat" [3]). Daraus, daß der Verein als solcher bestehen bleibt, folgt weiter, daß das Vermögen Vereinsvermögen bleibt und daß alle Rechte und Pflichten des Vereins bleiben. Es tritt nicht etwa eine Gesamtnachfolge der Anfallberechtigten ein [4]).

Auf Grund dieser allgemeinen Erörterungen über die Liquidation ist es jetzt möglich, die Frage nach dem Schicksal des Tarifvertrages bei der Verbandsauflösung genau zu formulieren. Die für diese Frage zunächst wichtigste Erkenntnis ist, daß die Vereinsauflösung kein einmaliger Akt ist, daß der Auflösungsbeschluß wohl eine Zweckänderung, nicht aber den Wegfall der juristischen Person zur Folge hat. Diese Tatsache, daß es sich bei der Vereinsauflösung um einen besonderen Abschnitt im Leben des Vereins handelt, wird von mehreren Autoren übersehen oder außer Acht gelassen. Es sind dies die, die die Auffassung vertreten, daß ein Tarifvertrag bei der Auflösung, bezw. dem Wegfall eines Verbandes in jedem Falle erlösche. Begründet wird diese Ansicht damit, daß der Tarifvertrag ein Schuldvertrag sei, der in seinem Fortbestand wie jeder andere Vertrag von dem Willen seiner Urheber nicht unabhängig sei [5]), sondern notwendig zwei Träger voraussetze und daher mit dem Ausscheiden einer der Vertragsparteien wegfallen müsse [6]). Sofern hiermit der Fall gemeint ist, daß ein Tarifverband bereits vollständig aufgehört hat zu existieren, so ist diese Ansicht zweifelsohne richtig. Dann ist es selbstverständlich, daß der Tarifvertrag mit seinem Träger weggefallen ist. Insoweit ist überhaupt kein Problem vorhanden. Dieses liegt vielmehr darin, ob es möglich ist, daß eine Tarifpartei vollständig wegfallen kann, solange ein von ihr abgeschlossener Tarifvertrag noch nicht beendet ist, oder ob der Tarifvertrag im Auflösungsstadium des Verbandes durchgeführt werden kann und muß. Die Frage die zu beantworten ist, lautet also: Fällt der Tarifvertrag schon mit dem Auflösungsbeschluß fort, oder muß er im Liquidationsstadium beendet werden?

Es muß daher geprüft werden, ob die Beendigung oder Durchführung eines Tarifvertrages im Rahmen der den Liquidatoren obliegenden Aufgaben liegt. § 49 BGB bestimmt ganz allgemein, daß die Liquidatoren die laufenden Geschäfte zu beendigen haben. Was sind nun aber laufende Geschäfte in diesem Sinne; gehört ein Tarifvertrag zu ihnen? Ein laufendes Geschäft im Sinne des § 49 ist ein Geschäft, das von dem Verein während seines Bestehens abgeschlossen worden ist, das aber noch nicht vollständig erledigt ist [7]). Da der Tarifvertrag

---

3) Staudinger § 49 Anm. VIII. Ebenso auch Oertmann § 47 Anm. 3 b. Enneccerus-Lehmann, Lehrb. des bürgerl. Rechts II, § 107. Planck § 47 Nr. 3.

4) Enneccerus-Lehmann a.a.O.

5) Lotmar, Der Arbeitsvertrag I. Bd., S. 793 f.

6) Potthoff ArbR. 30, 217 ff. Die Ansicht, daß der Tarifvertrag mit der Auflösung ohne weiteres wegfalle, wird außerdem vertreten von Sinzheimer, Arb.tarifgesetz S. 78. Jacobi, Grundlehren, S. 218 f. Sitzler-Goldschmidt, Tarifvertragsrecht, S. 34. Neumann ArbRPrax. 29, 54. Genthe NZfA. 25, 85 ff.

7) Staudinger § 49 Nr. III 1a und h. M.

nun aber gerade das Geschäft ist, das ein Tarifverband vornimmt, so ist es bei unbefangener Auslegung ein laufendes Geschäft i. S. des § 49. Der Tarifvertrag muß daher im Liquidationsstadium beendet werden.

Die Beendigung der laufenden Geschäfte hat in derselben Weise zu geschehen, wie sie erfolgen würde, wenn der Verband sich nicht aufgelöst hätte. Die Liquidatoren sind nicht in der Lage, weitergehende Rechte auszuüben, als sie der Verband selbst haben würde. Vor allem können die §§ 17 ff. KO. hier keine entsprechende Anwendung finden [8]). Die Liquidatoren müssen also den Tarifvertrag, sofern er kündbar ist, kündigen, sonst aber für die Zeit, für die er geschlossen ist, durchführen. Bis zur restlosen Durchführung des Tarifvertrages besteht der Verband gemäß § 49 II weiter [9]).

a) Gegen diese Ansicht ist geltend gemacht worden, daß die §§ 47 ff. BGB auf einen Tarifvertrag keine unmittelbare Anwendung finden könnten. Die Liquidation sei auf das übertragbare Vermögen beschränkt und ihr Zweck sei die Überleitung dieses Vermögens auf die Anfallberechtigten. Ein Tarifvertrag gehöre aber nicht zu diesem Vermögen und sei daher auch kein laufendes Geschäft im Sinne des § 49 I. Da der Verein aber nur für den Liquidationszweck fortbestehe, so könne der Tarifvertrag von dem Liquidationsverein nicht beendet werden, weil dies außerhalb des Liquidationszwecks liege [10]). Ob diese Ansicht, daß der § 49 so einschränkend auszulegen ist, zutreffend ist, bedarf einer gründlichen Klärung. Es ist daher erforderlich den Liquidationszweck zu bestimmen.

Da das Gesetz den Liquidationszweck nicht ausdrücklich nennt, muß versucht werden, aus den einzelnen Aufgaben, die es den Liquidatoren zuweist, den gemeinschaftlichen Zweck dieser Aufgaben zu ermitteln. Hierfür werden die Motive zum BGB wertvolle Anhaltspunkte und Erläuterungen bieten.

Nach § 50 BGB muß die Auflösung des Vereins bekannt gemacht werden und die Gläubiger müssen aufgefordert werden, ihre Forderung anzumelden. Bekannte Gläubiger müssen sogar durch eine besondere Mitteilung hierzu aufgefordert werden. Nach § 51 darf das Vereinsvermögen den Anfallberechtigten erst nach Ablauf von einem Jahr nach der Bekanntmachung der Auflösung ausgehändigt werden. Wenn sich ein bekannter Gläubiger nicht meldet, so muß der ihm geschuldete Betrag für ihn hinterlegt werden. Ist eine Verbindlichkeit streitig oder nicht ausführbar, so muß ebenfalls Sicherheit geleistet werden, § 52 II. Schon aus diesen Bestimmungen ergibt sich völlig eindeutig, daß ein wesentliches Ziel, das durch die Liquidation erreicht werden soll, der Schutz der Gläubiger und die Wahrung ihrer Interessen ist [11]).

---

8) Staudinger a.a.O.

9) Nipperdey Anm. zu RAG. Bensh. 8, 140. Stoll ArchZivPr. 1930 (NF 13) S. 78 ff. Hessel NZfA. 30, 479. Groh SchlW. 30, 377. Kandeler KfmWuR. 26, 392. v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 18. Gros, Kartenauskunftei, Karte 312, 397. Lutz Richter MatBl. 29, 115. 30, 145. Kaskel, Arbeitsrecht, S. 127 f. Nörpel, ArbRPr. 30, 88. Albinus, NZfA. 21, 145 ff.

10) So vor allem RAG. Bensh. 8, 125 u. 14, 595. Hueck JW. 30, 3498. Tarifrecht, S. 41 f. u. Das Recht des Tarifvertrages S. 78 f. Schäfer, Die Wirkungen der Verbandsauflösung, S. 15 ff. Molitor, TVO Kommentar, S. 190.

11) so auch Planck § 47 Z. 3. Staudinger § 49, III 2.

Dieser Schutz ist aus dem Grunde notwendig, weil sich die Gläubiger ja nur an das Vermögen der juristischen Person halten können, da beim rechtsfähigen Verein die Mitglieder für Vereinsschulden nur insoweit haften, als sie mit ihren Beträgen im Rückstand sind. Die Gläubiger würden also ihre Hauftungsobjekte verlieren, wenn die juristische Person sofort mit dem Auflösungsbeschluß untergehen würde. Hiergegen sollen die Gläubiger durch die strengen Liquidationsvorschriften geschützt werden. Dies bestätigen auch die Motive, in denen es u. a. heißt [12]): Eine wirkliche Sicherheit für die Rechte der Gläubiger und zugleich die Gewähr für eine angemessene Überleitung des Vermögens auf die bezugsberechtigten Mitglieder wird nur geboten durch die Anordnung eines besonderen, mit den erforderlichen Garantien umgebenen Liquidationsverfahrens.

Hierin zeigt sich die andere Seite des Liquidationszweckes: die Überleitung des Vermögens. Dieser Zweck wird an anderer Stelle noch klarer zum Ausdruck gebracht [13]). Das Erlöschen der Körperschaft kann nicht zur Folge haben, daß die im Körperschaftsvermögen zusammengeschlossenen Rechte und Verbindlichkeiten untergehen, die zu diesem Vermögen gehörenden Sachen herrenlos werden. Die Rechtsordnung hat dafür zu sorgen, daß eine geeignete, die Interessen der Gläubiger wahrende Überleitung des Vermögens eintritt. Daraus, daß die Motive nur von der Überleitung des Vermögens sprechen und andere Rechte und Pflichten unbeachtet lassen, glaubte man schließen zu müssen, daß die Liquidation auf das Vermögen und zwar sogar auf das übertragbare Vermögen beschränkt sei [14]). Dieser Schluß scheint naheliegend und durchaus berechtigt, bei näherer Untersuchung zeigt sich jedoch, daß die Motive zur Begründung einer derartig einschränkenden Auslegung des § 49 BGB nicht herangezogen werden können. Der Grund, warum sich die Motive auf die Erörterung des Schicksals des Vermögens bei der Vereinsauflösung beschränken, ist ein anderer. Er liegt in den verschiedenen Auffassungen über das Wesen der juristischen Persönlichkeit, die dem Entwurf I, zu dem die Motive geschrieben sind, und dem BGB zu Grunde liegen. Es heißt in § 41 des Entwurf I: Personenvereine können die Fähigkeit haben, als solche selbständig Vermögensrechte und Vermögenspflichten zu haben (iuristische Persönlichkeit) [15]). Diese Auffassung von dem Wesen der iuristischen Persönlichkeit wird in den Motiven ebenfalls durchaus im Sinne der Fiktionstheorie ergänzt: „Das Wesen der iuristischen Persönlichkeit besteht für das bürgerliche Recht darin, daß die an sich nur natürlichen Personen zustehende Vermögensfähigkeit kraft positiver Satzung einem Personenvereine oder Vermögensinbegriffe beigelegt ist. Man kann noch weiter gehen und aufstellen, die iuristische Persönlichkeit sei überhaupt gleichbedeutend mit dieser Vermögensfähigkeit" [16]). An einer anderen Stelle heißt es dann: „Die Kennzeichnung der iuristischen Persönlichkeit als Vermögensfähigkeit schließt in sich, daß die in Ansehung der natürlichen Personen bestehenden vermö-

12) Motive I. Bd. S. 113.
13) Motive Bd. I S. 109/10.
14) RAG.-Bensh. 8, 125; 14, 595. Hueck, JW. 30, 3498.
15) Mugdan, Materialien Bd. I, LV.
16) Motive Bd. I, S. 78.

gensrechtlichen Vorschriften, soweit die Natur der Sache nicht ein anderes ergibt, ebenmäßig für die iuristische Person gelten“ [17]). Hieraus geht hervor, daß im Entwurf I die Rechtsfähigkeit im Sinne der Fiktionstheorie auf die Vermögensfähigkeit beschränkt war [18]). Bei dieser Auffassung vom Wesen der iuristischen Persönlichkeit konnte der Verein nach dem Entwurf I gar keine anderen Rechte und Pflichten als vermögensrechtliche haben. Aus diesem Grunde war es aber unmöglich, daß die Liquidation hier andere Rechte und Pflichten berücksichtigen konnte.

Das geltende Recht bestimmt nun aber in den §§ 21 und 22 BGB: Ein Verein ... erlangt Rechtsfähigkeit .... Das BGB erkennt den iuristischen Personen damit Rechtsfähigkeit ohne jede Einschränkung zu. Hieraus ergibt sich, daß die iuristischen Personen des BGB für das gesamte Privatrecht schlechthin rechtsfähig sind, d. h., daß sie alle möglichen Rechte und Pflichten ebenso wie eine natürliche Person erwerben können [19]) und nicht etwa auf vermögensrechtliche beschränkt sind. Eine Einschränkung, die in der Natur der Dinge liegt, gibt es nur insofern, als die iuristischen Personen die Rechte und Pflichten nicht erwerben können, die ihrer Natur nach eine natürliche Person als Träger voraussetzen [20]). Um solche handelt es sich jedoch bei einem Tarifvertrag nicht.

Der Umfang der Rechtsfähigkeit im geltenden Recht und im Entwurf I ist also ein grundsätzlich verschiedener, der des Entwurf I ist enger. Da die Beschränkung der Motive auf die Erörterung der Vermögensüberleitung auf diesem engeren Begriff der Rechtsfähigkeit beruht, so ist es nicht möglich, hieraus eine einschränkende Auslegung der Liquidationsbestimmungen des BGB zu rechtfertigen, die wegen der erweiterten Rechtsfähigkeit der iuristischen Personen auch einen weiteren Umfang als im Entwurf I haben müssen. In den übrigen Materialien zum BGB findet sich aber kein Anhaltspunkt, der zu der Annahme berechtigen könnte, daß die Liquidation trotz des erweiterten Umfanges der Rechtsfähigkeit auf das Vereinsvermögen beschränkt bleiben sollte.

Die einschränkende Auslegung des § 49 kann auch nicht auf andere Weise begründet werden. Schäfer [21]) glaubt in der Pflicht der Liquidatoren zur Ausantwortung des Vermögens ein Ziel des Verfahrens sehen zu können, dem sich die anderen Aufgaben der Liquidatoren unterordnen lassen. Selbst wenn das letzte Ziel der Liquidation die Vermögensverteilung sein sollte, so schlösse das aber doch nicht aus, daß vorher Verträge, die nicht zum Vermögen gehören, oder die nur höchstpersönliche Rechte und Pflichten hervorbringen, auch beendet werden müssen. Auch der Hinweis auf § 47 BGB, daß eine Liquidation nicht stattfinden muß, wenn das Vermögen an den Fiskus fällt [22]), kann die Beschränkung der Liquidation auf das Vermögen nicht rechtfertigen. Schäfer gibt selbst zu, daß der Grund für diese Sondervorschrift der ist, daß der Fiskus wegen seiner

17) Motive Bd. I, S. 80.
18) So auch Staudinger, Bd. I Vorb. IV B 1 vor Titel 2.
19) Staudinger, a.a.O. Planck, I. Bd. S. 56. RGZ. 74, 114.
20) Enneccerus-Lehmann, Lehrbuch I, S. 292.
21) a.a.O. S. 5.
22) RAG. Bensheimer Slg. 8, 125. 14, 595. Hueck, JW. 30, 3498. Schäfer, a.a.O. S. 5, 7.

besonderen Beschaffenheit einen Gläubigerschutz entbehrlich erscheinen läßt[23]). Damit ist aber noch nicht gesagt, daß eine Liquidation nicht stattfinden darf, sondern nur so viel, daß sie nicht obligatorisch ist. Wenn der Gläubigerschutz in diesem Falle die Durchführung von nicht vermögensrechtlichen oder höchstpersönlichen Verträgen erfordert, so wird sie aber auch in diesem Falle stattfinden müssen.

Es muß nun aber noch der wirkliche Umfang des Liquidationszweckes untersucht werden. In der Literatur begnügt man sich im Allgemeinen damit, einzelne Aufgaben der Liquidatoren hervorzuheben und das Verfahren zu umschreiben[24]). Schäfer und das RAG sehen das Wesen der Liquidation in der Vermögensauseinandersetzung, die der Auflösung folge und eine geordnete, die Gläubigerinteressen wahrende Vermögensüberleitung bezwecke[24]). Daß diese Beschränkung auf das Vermögen nicht angängig ist, wurde schon gezeigt. Den Liquidationszweck findet man aber leicht, wenn man die in den Motiven geäußerten Gedanken von der engen Beziehung auf das Vermögen befreit. Hierin liegt ein Grundprinzip unseres Rechtes, daß nämlich mit dem Wegfall eines Rechtsträgers dessen Rechte und Pflichten nicht ohne weiteres erlöschen. Sie dauern vielmehr fort und werden entweder von einem neuen Rechtsträger übernommen (wie im Erbrecht oder § 46 BGB), oder aber sie müssen abgewickelt werden und lehnen sich dann bis zur endgültigen Abwicklung an den früheren Rechtsträger an (wie § 47 BGB)[25]). Daß dies so ist, verlangt der Gedanke der Ordnung, einer der tragenden Grundsätze der Rechtsordnung[26]). Hiernach ergibt sich als Wesen und Zweck der Liquidation der allmähliche Abbau der iuristischen Person unter besonderer Berücksichtigung und Wahrung der Gläubigerinteressen[27]).

Zu dem Abbau des Vereins gehört aber auch die Abwicklung nichtvermögensrechtlicher Rechtsgeschäfte. Unter laufenden Geschäften im Sinne des § 49 I ist daher jede Rechtsbeziehung zu verstehen und infolgedessen kann die Abwicklung eines laufenden Geschäftes in der Liquidation auf keinen Fall unterbleiben, ganz gleich ob sich aus ihm Ansprüche oder Verbindlichkeiten des Vereins ergeben oder nicht[28]). Der Tarifvertrag müßte also auch hiernach im Liquidationsstadium abgewickelt werden.

b) Zu dem gleichen Ergebnis hätten aber auch die Vertreter der Gegenmeinung, wenn auch auf anderem Wege, gelangen müssen[29]). Das RAG gibt selbst zu, daß bei seiner Auffassung von der Liquidation und dem Charakter des Tarifvertrages eine Gesetzeslücke über die Frage nach dem Schicksal des Tarifvertrages im Liquidationsstadium bestehen würde. Es erkennt auch an, daß es eine Gefährdung der Rechtssicherheit bedeutet, wenn der Tarifvertrag durch Ver-

---

23) a.a.O. S. 7 Ebenso Stoll, Anm. zu RAG. Bensh. 14.

24) Schäfer aa.O. S. 6. RAG. Bensh. 14, 595.

25) Stoll JW. 30, 5301. Anm. zum Urteil der vor. Anm. v. Tuhr, Der allgemeine Teil des BGB. I. Bd., S. 5.

26) So Schäfer a.a.O. S. 6. Nipperdey Anm. zu RAG. Bensh. 8, 125.

27) Im Ergebnis ebenso Wimpfheimer, Die Gesellschaften des Handelsrechts u. des bürgerl. Rechts im Stadium der Liquidation, S. 31.

28) Vgl. Staudinger, § 49 Anm. IV. L. Richter, MatBl. 30, 145.

29) Vgl. zum Folg. Stoll Anm. zu RAG. Bensh. 14, 595.

bandsauflösung beendet würde. Es glaubt aber diese Gesetzeslücke nicht durch die analoge Anwendung der §§ 47 ff BGB ausfüllen zu können, da eine derartige Rechtsanalogie die der Rechtssprechung für die Rechtsfortbildung gesetzten Grenzen überschreiten würde, weil das BGB die Liquidation ausdrücklich auf das Vermögen beschränkt habe. Davon, daß diese letztere Annahme nicht zutreffend ist, soll hier abgesehen werden. Stoll bemerkt mit Recht, daß, wenn eine Gesetzeslücke vorliegt, auch in der Verneinung einer Analogie eine Fortentwicklung des Rechts liegt, daß auch hierdurch neues Recht geschaffen worden ist, da diese Frage ja vorher überhaupt nicht geregelt war. Wenn aber eine Rechtsfortbildung stattfindet, so muß sie auch organisch und harmonisch sein und dem vom Gesetzgeber an anderer Stelle zum Ausdruck gebrachten Willen und Interessenausgleich entsprechen. Außer dem bereits oben dargelegten Grundsatz, daß die Rechte und Pflichten eines Rechtsträgers nicht ohne weiteres untergehen können, der schon für die Analogie hätte entscheidend sein müssen, sind noch andere allgemeine Grundsätze da, die diese Analogie verlangen. Einmal der Grundsatz der Vertragstreue. Es geht nicht an, den Tarifverbänden zu gestatten, einen ihnen unbequem gewordenen Tarifvertrag ohne Rücksicht auf die Folgen für die Gesamtwirtschaft aus eigennützigen Motiven beseitigen zu können. Wenn man diese Möglichkeit zulassen wollte, so würde auch die Wirkung des Zwangstarifs aufs schwerste gefährdet und der Gesetzesumgehung Tür und Tor geöffnet werden. Auch würde der Gläubigerschutz, der ja weitestgehend mit der Liquidation bezweckt ist, für einen Tarifverband so gut wie ganz hinfällig werden, wenn man ihm diesen gerade bei seinem wichtigsten Geschäft, dem Tarifvertrag versagen wollte. Dies würde aber auch eine Gefährdung des Tarifzweckes bedeuten. Zweck eines Tarifvertrages ist es, vor allem eine Gleichmäßigkeit und Stetigkeit der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu erreichen, Arbeitskämpfe zu verhindern und dem Wirtschaftsfrieden zu dienen. Diesen Aufgaben kann ein Tarifvertrag aber nur gerecht werden, wenn er eine gewisse Zeit hindurch Geltung hat und nicht jederzeit beseitigt werden kann [30]).

Alle diese Momente verlangen unbedingt die Durchführung des Tarifvertrages im Liquidationsstadium. Dem steht auch nicht, wie das RAG meint, der Grundsatz der Vertragsfreiheit entgegen. Vertragsfreiheit bedeutet nicht die Freiheit, tun und lassen zu können, was einem beliebt und was einem am vorteilhaftesten ist. Vertragsfreiheit ist vielmehr, wie Stoll richtig betont [31]), nur die Freiheit, nach eigenem Willen eine Bindung einzugehen und diese im Rahmen der bestehenden Gesetze lösen zu können.

Die Analogie der §§ 47 ff. könnte auch nicht mit der Begründung abgelehnt werden, daß der Austritt aller Mitglieder praktisch die Durchführung des Tarifvertrages trotzdem unmöglich machen könne. Wenn aber sämtliche Mitglieder aus dem Verein austreten, so ist der Verein doch damit nicht etwa vollständig erloschen. Der gleichzeitige Austritt aller Mitglieder hat vielmehr dieselbe Bedeutung wie ein Auflösungsbeschluß [32]), er ist praktisch ein Auflösungs-

30) Vgl. RG. 111, 166 (171). v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 6.
31) Ebenso RAG. Bensh. 14, 595 u. Stoll Anm. hierzu.
32) Anm. zu RAG. Bensh. 14, 595.

beschluß, wenn auch in ungewöhnlicher Form. Bei anderer Auffassung würde die Liquidation nur fakultativ stattfinden, sie soll aber zwingend sein und eine Umgehung dieses Gesetzesbefehls darf nicht zugelassen werden. Es ist richtig, daß die Mitglieder auch in diesem Falle bis zur Beendigung des Tarifvertrages an diesen gebunden sind. Aber auch dieses Ergebnis steht nicht mit dem Grundsatz der Vertragsfreiheit in Widerspruch [33]). Das oben Gesagte gilt ganz entsprechend. Dem Einzelaustritt steht die hier vertretene Ansicht aber keineswegs entgegen. Dieser steht jedem Mitgliede offen. Hier handelt es sich nur darum, daß ein gleichzeitiger Austritt aller Mitglieder eine Rechtsumgehung darstellen würde und deshalb die gleichen Rechtsfolgen wie ein Auflösungsbeschluß haben muß [34]). Das bedeutet aber, daß die Mitglieder der Verbandsgewalt noch so weit unterworfen bleiben, als es zur Durchführung der Liquidation erforderlich ist.

Das Ergebnis der bisherigen Untersuchung ist also, daß bei der Auflösung eines rechtsfähigen Tarifverbandes ein von diesen abgeschlossener Tarifvertrag im Liquidationsstadium beendet werden muß. Ob in der Festhaltung der Verbandsmitglieder an der Organisation über den Auflösungsbeschluß hinaus etwa ein unzulässiger Vereinigungszwang liegt, soll erst untersucht werden, wenn die Frage nach dem Schicksal des Tarifvertrages bei der Auflösung eines nichtrechtsfähigen Verbandes beantwortet ist.

§ 6. Die Auflösung des nichtrechtsfähigen Vereins muß sich auch nach den §§ 47 ff. BGB. richten.

Die nichtrechtsfähigen Vereine unterstehen nach § 54 BGB dem Gesellschaftsrecht. Es ist daher nötig, jetzt die Vorgänge bei der Auflösung einer Gesellschaft einer näheren Betrachtung zu unterziehen. Die Vorschriften über die Gesellschaftsauflösung stehen in den §§ 730 ff. BGB. § 730 bestimmt, daß nach der Auflösung der Gesellschaft eine Auseinandersetzung unter den Gesellschaftern stattfindet. Nach § 730 II gilt die Gesellschaft für die Beendigung der schwebenden Geschäfte, sowie für die Erhaltung und Verwaltung des Gesellschaftsvermögens als fortbestehend, so weit der Auseinandersetzungszweck dies erfordert. Es geht hieraus hervor, daß auch die Gesellschaft nach dem Auflösungsbeschluß in ein Zwischenstadium tritt, daß auch sie noch nicht sofort mit diesem ihr Dasein beendet hat. Nach § 731 ist die Auseinandersetzung aber nicht zwingend angeordnet. Die Regelung des BGB greift nur Platz mangels anderer Vereinbarung durch die Gesellschafter. Dann müssen zuerst die Gegenstände, die ein Gesellschafter der Gesellschaft überlassen hat, zurückgegeben werden, § 732, dann sind die Gesellschaftsschulden zu berichtigen, wozu das Gesellschaftsvermögen, soweit notwendig, in Geld umzusetzen ist, § 733. Der hiernach verbleibende Überschuß wird unter die Gesellschafter im Verhältnis ihrer Gewinnanteile verteilt. Für einen eventuellen Fehlbetrag müssen die Gesellschafter im Verhältnis ihrer Verlustanteile aufkommen.

---

33) A. A. das RAG. a.a.O.
34) Ebenso Stoll a.a.O.

Aus diesem Gang der Auseinandersetzung ist ersichtlich, daß sie trotz einer nicht zu verkennenden Verwandtschaft mit der Liquidation der §§ 47 ff. doch von dieser grundsätzlich verschieden ist und einem anderen Zwecke dient. Dieser Unterschied ist auch schon äußerlich durch die Verwendung verschiedener Bezeichnungen erkenntlich. In § 47 ist die Rede von einer Liquidation und in § 730 von der Auseinandersetzung unter den Gesellschaftern. Die vorhergehende Untersuchung hatte ergeben, daß der Zweck der Liquidation der allmähliche Abbau der iuristischen Person im Verhältnis zu den Gläubigern, deren Interessen besonders geschützt sind, ist. Der Auseinandersetzungszweck ist dagegen ein wesentlich engerer.

Vor allem ist die Befriedigung der Gesellschaftsgläubiger nicht zwingend vorgeschrieben, sie kann auch unterbleiben, wenn die Gesellschafter dies vereinbaren. Das bedeutet aber, daß die Auseinandersetzung keinen besonderen Schutz der Gläubiger bezweckt. Sie trägt vielmehr lediglich internen Charakter und dient nur den Interessen der Gesellschafter [1]). Dies bestätigen auch die Motive [2]). Man ging davon aus, daß die gemeinschaftlichen Verbindlichkeiten sowieso Verbindlichkeiten der einzelnen Gesellschafter wären und daß die gemeinschaftlichen Gegenstände diesen ohnehin schon gehörten. Zur Einführung eines besonderen Auseinandersetzungsverfahrens entschloß man sich nur aus dem Grunde, weil man es für zweckmäßiger und im Interesse der Gesellschafter liegend ansah, wenn vor der endgültigen Teilung des Gesellschaftsvermögens die Gläubiger befriedigt worden wären und hierzu in erster Linie die Gegenstände des Gesamthandsvermögens verwandt worden wären.

Da die Gesellschaft ein reines Schuldverhältnis ist und als solches nicht selbst Träger von Rechten und Pflichten, sondern Rechtsträger die zu einer Gesamthandsgemeinschaft verbundenen Gesellschafter sind, so haften diese den Gläubigern außer dem Gesellschaftsvermögen persönlich, § 714 mit § 427. Aus diesem Grunde ist eine Berücksichtigung der Gläubigerinteressen in der Auseinandersetzung nicht notwendig und es brauchen nur die der Gesellschafter selbst berücksichtigt werden, da die Stellung der Gläubiger nach der Gesellschaftsauflösung in nichts verändert ist [3]). Wenn die Auseinandersetzung aber lediglich internen Charakter hat, so war es auch nicht nötig, ihre Ausgestaltung zwingend zu regeln.

Ein zusammenfassender Vergleich von Liquidation und Auseinandersetzung zeigt hiernach folgendes Bild: Mit der Auflösung eines rechtsfähigen Vereins fällt ein Rechtsträger weg. Seine Rechten und Pflichten müssen entweder übernommen oder abgewickelt werden. Mit dem Wegfall des Rechtsträgers und seines Vermögens verlieren die Gläubiger ihre Haftungsobjekte, da die Vereinsmitglieder nicht persönlich haften. Liquidationszweck ist daher der Abbau des Vereins unter Wahrung der Interessen der Gläubiger. Die Gesellschaft dagegen ist nicht selbst Träger von Rechten und Pflichten

---

1) Staudinger § 730 Nr. IV. Nipperdey Anm. zu RAG. Bensh. 8, 125.
2) Motive Bd. II S. 625 ff.
3) Vgl. Staudinger, § 714 Nr. II. Planck § 714 Anm. 2. Nipperdey Anm. zu RAG. Bensh. 8, 125 (140 ff.). Schäfer a.a.O. S. 11. v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 12.

und die Stellung der Gesellschaftsgläubiger ist nach der Auflösung unverändert. Die Auseinandersetzung trägt daher internen Charakter und ist dispositiv ausgestaltet, da keine Interessen Außenstehender zu berücksichtigen sind.

Aus diesem grundlegenden Unterschied zwischen den Auflösungsverfahren ergibt sich aber, daß bei direkter Anwendung der Gesellschaftsregeln ein laufender Tarifvertrag im Auseinandersetzungsstadium nicht durchgeführt werden müßte. Es ist zwar zuzugeben, daß unter den „schwebenden Geschäften" des § 730 dasselbe zu verstehen ist, wie unter den „laufenden Geschäften" des § 49 und daß ein Tarifvertrag zu ihnen gerechnet werden kann [4]). Das Entscheidende ist aber, daß die Beendigung der schwebenden Geschäfte bei der Auseinandersetzung nicht zwingend vorgeschrieben ist. Es stände also im Belieben der Mitglieder des nichtrechtsfähigen Verbandes, den laufenden Tarifvertrag zu beenden oder nicht. Wenn der Tarifverband zum Zwecke der Tarifbeseitigung aufgelöst worden ist, so scheidet diese Möglichkeit von vornherein aus. Es wäre aus Gründen der Rechtssicherheit untragbar, wenn die Durchführung des Tarifvertrages bei der Auflösung einer nichtrechtsfähigen Tarifpartei von deren Willen abhängen würde, während der Tarifvertrag einer rechtsfähigen Tarifpartei stets durchgeführt werden muß. Diese Folgen zwingen zur Untersuchung der Frage, ob dieses Ergebnis mit Rücksicht auf die natürlichen Unterschiede zwischen Gesellschaft und nichtrechtsfähigem Verein oder mit Rücksicht auf die besondere arbeitsrechtliche Seite des vorliegenden Problems eine Abänderung erfahren muß.

Schon eine rein bürgerlichrechtliche Untersuchung, ob der § 54 BGB heute noch in seiner ganzen Strenge anzuwenden ist, und welche Teile des Gesellschaftsrechtes gegebenenfalls auf die rechtsfähigen Vereine keine Anwendung finden, führt zu der Erkenntnis, daß die Auflösung der nichtrechtsfähigen Vereine nicht nach den §§ 730 ff. BGB, sondern nach den §§ 47 ff. BGB stattfinden muß. Zur Begründung dieser Ansicht ist ein näheres Eingehen auf die beabsichtigte und tatsächliche Bedeutung des § 54 BGB und die Stellung der nichtrechtsfähigen Vereine im Rechtsleben erforderlich [5]).

Grundlegend für diese bürgerlichrechtliche Untersuchung ist der Unterschied der Gesellschaft als reinem Schuldverhältnis von dem nichtrechtsfähigen Verein als „dauernde, von dem Wechsel der Mitglieder unabhängige korporative Organisation mit selbständigem Vermögen und einem Gesamtnamen" [6]), „daß Gesellschaft und Verein konträre Gegensätze mit allmählichen Übergängen sind" [7]). Hieraus folgt, daß die Unterstellung der nichtrechtsfähigen Vereine unter die Gesellschaftsregeln durchaus unpassend ist und diesem natürlichen Gegensatz nicht gerecht wird. Der § 54 ist aber eingeführt worden, obwohl man sich dieser Tatsache bewußt war [8]). Der

4) Vgl. Albinus, NZfA. 21, 145. Groh, SchlW. 30, 377.

5) Vgl. zum folgenden Abschnitt Stoll, Die gegenwärtige Lage der Vereine ohne Rechtsfähigkeit, in Die RG.Praxis im deutschen Rechtsleben, Bd. II S. 49 ff. Diese eingehende Untersuchung liegt den folg. Ausführungen wesentlich zu Grunde.

6) So Enneccerus-Lehmann S. 333. Im Ergebnis ebenso RGZ. 60, 99, 74, 372 u. a.

7) So Neubecker, Vereine ohne Rechtsfähigkeit, Bd. I S. 15, 19, 24, 41.

8) Mugdan, Materialien, Bd. I S. 642.

letzte Grund für diese bewußt unpassende Regelung liegt, wie Stoll nachweist, in der Ablehnung des Systems der freien Körperschaftsbildung zu Gunsten des gemischten Systems. Man wollte durch den § 54, die passive Parteifähigkeit, § 50 ZPO und Vollstreckungsfähigkeit, § 735 ZPO, 213 KO erreichen, daß die Einsicht in die Notwendigkeit der Eintragung der Vereine sich immer mehr einbürgere [9]). Es sollten keine nichtrechtsfähigen Vereine gebildet werden.

Der ausschlaggebende Grund dieser Regelung waren die polizeistaatlichen Interessen der Verwaltung [10]). Da es an einem öffentlichen Vereinsrecht fehlte, wollte man eine Kontrolle der Vereinsbetätigung haben. Man hatte Bedenken gegen die Macht, die die Vermögensfähigkeit den Vereinen geben könnte und wollte eine Sicherung haben gegen die politischen, sozialpolitischen und religiösen Vereine. Von diesen Arten stand man den Gewerkschaften am mißtrauischsten gegenüber [11]). Deshalb gab man der Verwaltungsbehörde ein Einspruchsrecht gegen die Eintragung dieser Vereinsgruppen. Diese sollten durch den § 54 gehindert werden, sich auf dem Umweg über den nichtrechtsfähigen Verein Vermögensfähigkeit zu erwerben, so einen festen Halt zu bekommen und „bei der Verfolgung ihrer Ziele als fest gegliederte Korporation in die Schranken treten zu können und einer Machtentfaltung fähig zu sein, die sich im Voraus nicht ermessen ließe“ [12]).

Diese Interessenlage besteht aber heute nicht mehr und der mit dem § 54 beabsichtigte Erfolg ist nicht erreicht worden [13]). Eine indirekte Aufsicht über die Vereine durch den Eintragungszwang ist nicht mehr nötig, da heute ein öffentliches Vereinsrecht vorhanden ist. Vor allem aber ist die Stellung des Gesetzgebers zu den politischen und sozialpolitischen Vereinen eine grundsätzlich andere geworden. Dies galt schon für die Zeit seit dem Inkrafttreten der Weimarer Reichsverfassung bis zur Übernahme der Macht durch den Nationalsozialismus im Jahre 1933. Art. 124 II RV bestimmte, daß diesen Vereinsarten die Rechtsfähigkeit nicht nur wegen ihres besonderen Zweckes versagt werden durfte. Weiterhin wurden die wirtschaftlichen Vereinigungen in Art. 165 RV. nicht nur ausdrücklich anerkannt, sondern es wurden ihnen sogar öffentliche Aufgaben übertragen [14]). Heute ist die Sachlage nun so, daß es politische und sozialpolitische Vereine in dem obigen Sinne nicht mehr gibt, oder, soweit es letztere noch gibt, diese sich dem ihnen vom Staat gestellten Rahmen einfügen. Die Möglichkeit, mit der man bei der Schaffung des BGB rechnen mußte, daß sozialpolitische Vereine Macht erwerben und gegen den Staat gebrauchen könnten, besteht heute nicht mehr. Der von dem mit der Regelung des § 54 BGB bezweckten Interessenausgleich vorausgesetzte Gegensatz ist also heute nicht mehr vorhanden.

Die tatsächliche Stellung des nichtrechtsfähigen Vereins im Rechtsleben und die dadurch geschaffene Interessenlage erforderten eine Abänderung der Norm des § 54 BGB. Schon seit dem Geltungs-

9) Mugdan, Materialien, Bd. I S. 640.
10) Stoll a.a.O. S. 61. Thorndike, Zur Rechtsfähigkeit der deutschen Arbeiterberufsvereine, S. 125.
11) Vgl. Stoll a.a.O. und Thorndike a.a.O.
12) Motive, Bd. I S. 89/90.
13) Näheres hierüber vgl. bei Stoll a.a.O.
14) Vgl. Stoll a.a.O. S. 61.

beginn des BGB bemühen sich Wissenschaft und Rechtsprechung, die Wirkung dieser ungünstigen Regelung abzuschwächen [15]). Dies geschah vor allem durch weite Auslegung, Hervorhebung der Sondernatur des Gesamthandvermögens und Betonung der dispositiven Natur des Gesellschaftsrechts. So konnten sich besonders die Gewerkschaften eine starke Machtstellung verschaffen, obwohl sie, — von Ausnahmen abgesehen — als nichtrechtsfähige Vereine organisiert waren. Die Rechtsentwicklung war so, daß auf einzelnen Gebieten eine vollständige Gleichstellung des nichtrechtsfähigen mit dem rechtsfähigen Verein stattgefunden hat. Dies ist der Fall vor allem in Bezug auf die Vorschriften über das innere Vereinsrecht und den korporativen Aufbau des Vereins [16]). Die ganze Entwicklung kann hier nicht dargestellt werden, die Untersuchung muß sich vielmehr auf die Stellung des Vereins als Träger von Rechten und Pflichten und auf die Haftung der Mitglieder für Vereinsverbindlichkeiten beschränken.

Es ist heute allgemein anerkannt, daß die Mitglieder des nichtrechtsfähigen Vereins für Vereinsschulden außer mit den Anteilen am Vereinsvermögen regelmäßig nicht persönlich haften [17]). Die Möglichkeit einer Haftungsbeschränkung überhaupt folgt aus den §§ 54 und 714 BGB [18]). Im allgemeinen wird davon ausgegangen, daß der Dritte, der ein Geschäft mit dem Verein abschließt, den regelmäßig vorhandenen Willen der Mitglieder zur Haftungsbeschränkung kennt, selbst wenn dieser nicht in der Satzung zum Ausdruck gebracht worden ist. Daher müsse der Dritte die Haftungsbeschränkung gegen sich gelten lassen. In der Organisationsform ist weiterhin die Tatsache begründet, daß, im Gegensatz zur Gesellschaft, der nichtrechtsfähige Verein selbst Träger von Rechten und Pflichten sein kann. Es gibt sogar höchstpersönliche Rechte und Pflichten, deren Träger nur der Verein als solcher, nicht aber die Gesamtheit der Mitglieder sein kann. Es sind dies vor allen Dingen die tarifvertraglichen Rechte und Pflichten [19]).

Daß die Norm des § 54 BGB insoweit bereits abgeändert ist, ist aber für die vorliegende Untersuchung von größter Bedeutung. Wir hatten die Gründe für die unterschiedliche Behandlung von Liquidation und Auseinandersetzung untersucht und dabei gesehen, daß die Auseinandersetzung dispositiv und intern ausgestaltet werden konnte, weil bei der Gesellschaft ein Gläubigerschutz nicht nötig ist, da die Stellung der Gläubiger durch die Auflösung der Gesellschaft nicht beeinträchtigt wird. Demgegenüber war die Liquidation mit ihrem besonderen Gläubigerschutz und ihrer Außenwirkung notwendig, weil der rechtsfähige Verein selbst Rechtsträger ist und seine Mitglieder nicht persönlich haften. Es ist nun aber gezeigt worden, daß diese, für die Ausgestaltung der Liquidation kausalen Interessen

---

15) Vgl. besonders Gierke, Vereine ohne Rechtsfähigkeit, und Planck in der I. Aufl. zu § 54.

16) Staudinger, § 54, B IV 1. RGZ. 74, 374; 63, 65.

17) So RGZ. 113, 135. LZ. 22, 12. Stoll a.a.O. S. 57, der weitere ausführliche Literaturangaben bringt.

18) Vgl. bes. RGKomm., § 54, 2. Ferner Planck, § 54 Anm.

19) Vgl. Nipperdey, Anm. zu RAG. Bensh. 8, 125. v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 13. Stoll, Die Auflösung des nichtrechtsfähigen Vereins., ArchZivPr. Neue Folge 13, 84.

heute beim nichtrechtsfähigen Verein genau so vorhanden sind wie beim rechtsfähigen.

Wenn das geltende Recht in dieser Weise bereits weiterentwickelt worden ist, so muß diese Rechtsfortbildung aber harmonisch sein, sie muß sich im Rahmen des Systems des BGB halten und es darf nicht ein einzelner Rechtssatz aus seinem Zusammenhang gerissen werden. Die mit einem fortgebildeten Rechtssatz verflochtenen Rechtssätze müssen ebenfalls dieser Fortbildung entsprechend weiter entwickelt werden. Es müssen also auch die Folgen gezogen werden, die sich aus der regelmäßigen Beschränkung der Mitgliederhaftung und der Anerkennung der Rechtsträgerschaft des nichtrechtsfähigen Vereines für dessen Auflösung ergeben. Das bedeutet, daß die Auflösung des nichtrechtsfähigen Vereines sich in den gleichen Formen zu vollziehen hat wie die des rechtsfähigen. Die Auseinandersetzung der §§ 730 ff. BGB muß also beim nichtrechtsfähigen Verein die Formen der Liquidation annehmen und wie diese obligatorisch sein.

Hieraus folgt wieder, daß bei der Auflösung eines nichtrechtsfähigen Berufsvereins ein laufender Tarifvertrag ebenso wie bei einem rechtsfähigen im Liquidationsstadium durchgeführt werden muß.

Unabhängig von dieser bürgerlichrechtlichen Untersuchung würde der besondere arbeitsrechtliche Einschlag der Untersuchung aber in jedem Fall dazu führen, den Tarifvertrag auch beim nichtrechtsfähigen Verein im Liquidationsstadium durchzuführen. Denn gerade im Tarifrecht stehen wir vor der Tatsache, daß die Grundsätze des Privatrechts auf die arbeitsrechtlichen Erscheinungen nur entsprechend angewendet werden können [20]). Ganz besonders trifft dies auf das Verhältnis von rechtsfähigen und nichtrechtsfähigen Vereinen zueinander zu. Im Gegensatz zum BGB behandelt das Tarifrecht beide Vereinsarten völlig gleich. Sie sind vom Gesetzgeber als Rechtssubjekte des Arbeitsrechts ohne Rücksicht auf ihre Organisationsform und lediglich wegen ihres sachlichen Wirkungskreises anerkannt worden [21]). Diese grundsätzliche Einstellung des Gesetzgebers, daß im Tarifrecht kein Unterschied zwischen rechtsfähigen und nichtrechtsfähigen Vereinen bestehen soll, daß sie vielmehr gleich zu behandeln sind, ergibt sich mit besonderer Klarheit aus Art. 165 RV. und § 1 TVO., die keinen Unterschied zwischen den wirtschaftlichen Vereinigungen nach deren Organisationsform machen. Diese gleiche Behandlung muß dann aber auch in der Frage nach dem Schicksal des Tarifvertrages bei der Auflösung des Berufsverbandes erfolgen.

Eine unterschiedliche Behandlung des Tarifvertrages je nach der Organisationsform seiner Träger widerspräche aber auch dem Tarifzweck. Die Erhaltung des Wirtschaftsfriedens könnte nicht erreicht werden, wenn auch nur eine Art von Tarifverbänden die Möglichkeit hätte, sich eigenmächtig von einem Tarifvertrag loszusagen [22]). Durch den Erlaß gerade des Treuhändergesetzes hat der Gesetzgeber aber eindeutig zu erkennen gegeben, welch großen Wert er auf die Erhal-

20) Vgl. Hessel, Erlöschen des Tarifvertrages durch Auflösung einer Tarifpartei, NZfA. 30, 479. Albinus, NZfA. 21, 145 ff.

21) Vgl. oben S. 1. Stoll ArchZivPrax. NF. 13, 90.

22) Vgl. auch Nipperdey, Hessel und Lutz Richter a.a.O. v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 7.

tung des Wirtschaftsfriedens und der Stetigkeit der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen legt. Daher müssen alle anderen Argumente hinter diesem Gesichtspunkt zurücktreten. Diese rein arbeitsrechtliche Betrachtung zwingt daher, ganz unabhängig von der bürgerlichrechtlichen Seite des Problems, dazu, den Tarifvertrag im Liquidationsstadium durchzuführen.

Diese arbeitsrechtlichen Argumente müssen m. E. ausschlaggebend sein, selbst wenn man in der bürgerlichrechtlichen Untersuchung zu dem Ergebnis kommen wollte, daß der Tarifvertrag weder unter § 49 noch unter § 730 BGB fiele. Denn es geht heute nicht mehr an, eine Streitfrage aus formalen Gründen in einem dem Gemeinwohl zuwiderlaufenden Sinne zu entscheiden. Daß die Erhaltung des Tarifvertrags aber dem Gemeinwohl mehr dient als seine Beendigung, ist aus den oben dargelegten Gründen wohl nicht ernsthaft in Zweifel zu ziehen. Das Ergebnis ist daher zunächst, daß jeder Tarifvertrag vor dem endgültigen Abbau eines Berufsverbandes durchzuführen ist.

§ 7. Ein rechtswidriger Organisationszwang liegt in der Durchführung des Tarifvertrags nicht.

Daß in der, eventuell zwangsweisen Durchführung überhaupt ein Koalitionszwang liegt, ist klar. Die Frage ist aber, worin der Koalitionszwang liegt und ob er auch ein rechtswidriger ist.

Der Koalitionszwang liegt weder in der zwangsweisen Durchführung des Tarifvertrags als solchem noch in der Festhaltung der Mitglieder eines Berufsverbandes an einem von diesem abgeschlossenen oder vom Treuhänder der Arbeit für diesen festgesetzten Tarifvertrag. Entscheidend hierfür ist, daß der Tarifvertrag selbst keine Koalition ist [1]), die Festhaltung eines Berufsverbandes an seinem Tarifvertrag also schon begrifflich kein Koalitionszwang sein kann [2]). Dasselbe trifft zu auf die Festhaltung der Verbandsmitglieder am Tarifvertrag. Ihre Zulässigkeit ergibt sich im übrigen auch daraus, daß nach der positiven Vorschrift des § 1 II TVO. auch die Verbandsmitglieder an den Tarifvertrag gebunden sind, die zur Zeit des Abschlusses des Arbeitsvertrages Mitglieder einer Tarifpartei waren.

Der Koalitionszwang liegt vielmehr in der Aufrechterhaltung des Verbandes, mit andern Worten, in der Festhaltung der Verbandsmitglieder am Mitgliedschaftsverhältnis, die ja zum Zwecke der Durchführung des Tarifvertrages in gewissem Umfang notwendig ist. Sie ist nämlich insoweit notwendig, als die Organisation des Verbandes aufrechterhalten werden muß, um eine ordnungsmäßige Durchführung des Tarifvertrages zu ermöglichen und zu gewährleisten. Im übrigen kann die Organisation so, wie es dem Liquidationszweck entspricht, schon vor Beendigung des Tarifvertrages abgebaut werden und der Verband braucht nicht in vollem Umfang aufrechterhalten zu werden. Denn regelmäßig haben ja die Tarifverbände noch umfangreiche andere Aufgaben neben der Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen [3]).

1) So grundlegend RGZ. 73, 92.

2) Vgl. Lutz Richter, MatBl. 29, 119. VerwA. 27, 21 f.

3) Wie hier L. Richter, MatBl. 29, 119, a. M. Schäfer, a.a.O. S. 62, der annimmt, daß der Verband stets in vollem Umfang aufrechterhalten bleiben muß.

Die weitere Frage ist nun die, ob der hier vorliegende Koalitionszwang ein rechtswidriger ist oder nicht. Die für die Beantwortung dieser Frage maßgebende Rechtsnorm ist der Art. 159 RV. Art. 159 RV schützt die Koalitionsfreiheit und erklärt jede Maßnahme, die hiergegen verstößt, für rechtswidrig. Nun sind aber durch die nationale Revolution im Jahre 1933 viele Verfassungsbestimmungen zwar nicht ausdrücklich aber doch stillschweigend außer Kraft gesetzt worden. Es muß daher erst geprüft werden, ob Art. 159 RV überhaupt noch gilt, ehe die Frage beantwortet werden kann, ob der hier vorliegende Koalitionszwang gegen diese Bestimmung verstößt.

Die Weitergeltung des Art. 159 RV muß m. E. heute noch bejaht werden und zwar aus folgenden Gründen. Wohl muß grundsätzlich davon ausgegangen werden, daß der Wirtschaftsaufbau im nationalsozialistischen Deutschland ein grundsätzlich anderer sein wird, als der in der Weimarer Verfassung proklamierte. So wird es z. B. Koalitionen im überkommenen Sinn überhaupt nicht mehr geben. An ihre Stelle wird vielmehr eine einzige Organisation aller im Arbeits- und Wirtschaftsprozeß stehenden Volksgenossen treten, nämlich die Deutsche Arbeitsfront. Diese wird sich von den bisherigen Koalitionen nicht nur dadurch unterscheiden, daß sie keinen Unterschied zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern mehr kennt, sie wird auch vor allem nicht mehr den Interessen einzelner Gruppen, sondern denen der Gesamtwirtschaft dienen. Auf eine solche Organisation kann Art. 159 RV. auf keinen Fall mehr angewandt werden. Art. 159 RV. beruht auf individualistisch-liberalistischen Anschauungen, denn er gewährt einen besonderen Schutz für die Verwirklichung von Einzelinteressen ohne Rücksicht darauf, ob sie mit den Interessen der Gesamtheit in Einklang stehen oder nicht. Die Deutsche Arbeitsfront dagegen ist Ausfluß sozialistischen Denkens, das die Gesamtheit unbedingt in den Vordergrund stellt. Nun ist aber die Deutsche Arbeitsfront noch nicht geschaffen, sondern noch in der Entstehung begriffen, außerdem besteht noch eine ganze Anzahl von Berufsverbänden im Sinne des Art. 159 RV., die auf dem Boden nationalsozialistischer Weltanschauung stehen und von der Regierung anerkannt sind. Auf diese noch bestehenden Berufsverbände muß Art. 159 RV. angewandt werden und insoweit gilt er noch heute. Es ist nicht ersichtlich, warum diesen Verbänden heute kein Schutz zuteil werden sollte, obwohl sie als staatspolitisch wichtig erkannte Aufgaben erfüllen.

Die weitere Frage ist nun die, wie und nach welchen Grundsätzen Art. 159 RV. heute ausgelegt werden muß. Da sich die heute herrschenden wirtschaftlichen und politischen Anschauungen von den zur Zeit der Entstehung der Verfassung herrschenden ganz grundsätzlich unterscheiden, so muß die Auslegung nach den heute maßgebenden Anschauungen erfolgen, also nach nationalsozialistischen. Prüft man unter diesem Gesichtspunkt den Inhalt des Art. 159 RV., so gelangt man zunächst zu dem Ergebnis, daß die positive Koalitionsfreiheit auch heute noch in vollem Umfang geschützt ist. Zum Wohle des gesamten Volkes ist ein Zusammenschluß der Einzelnen in berufsständischen Verbänden mit dem Ziel der Hebung der gesamten Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen unbedingt wünschenswert und auch notwendig. Es müssen daher alle Maßnahmen rechtswidrig sein, durch die jemand am Bleiben in einem Berufsverband gehindert oder vom Eintritt in einen solchen abgehalten wird.

Ist so die positive Koalitionsfreiheit heute noch voll und ganz geschützt, so ist es die negative heute bestimmt nicht mehr. Es war früher auch schon anerkannt, daß nicht jeder Koalitionszwang schlechthin rechtswidrig ist[4]), im übrigen war die Frage der negativen Koalitionsfreiheit jedoch stark umstritten. Im Einzelnen kann hierzu im Rahmen dieser Arbeit nicht Stellung genommen werden, m. E. war der Schutz der negativen Koalitionsfreiheit aber auch schon nach dem früheren Recht zu verneinen[5]). Eine Auslegung des Art. 159 RV. nach heutigen Anschauungen muß zur Verneinung des Schutzes der negativen Koalitionsfreiheit führen. Diese Freiheit, einer Koalition fernbleiben zu können, wäre ein typisch individualistisches Recht des Einzelnen gegenüber der Gesamtheit, das heute nicht mehr anerkannt werden kann. Die Folge wäre sonst, daß jeder Druck zum Eintritt in einen Berufsverband, also auch in die Deutsche Arbeitsfront, rechtswidrig und unzulässig wäre. Die Ausübung dieses Rechtes würde sich direkt gegen die Interessen der Gesamtheit richten und seine Anerkennung wäre geeignet, den ständischen Aufbau und den Aufbau der Deutschen Arbeitsfront zu sabotieren. Es ist oben gezeigt worden, daß die Deutsche Arbeitsfront einen wesentlichen Teil der neuen Wirtschaftsverfassung darstellt, der nicht durch die Geltendmachung von Einzelinteressen gefährdet werden darf. Die Anerkennung der negativen Koalitionsfreiheit muß daher schon an ihren Folgen, die sie zeitigen würde, scheitern.

Das Ergebnis ist somit, daß heute nur der Koalitionszwang rechtswidrig ist, der gegen die positive Koalitionsfreiheit verstößt. Ein solcher Verstoß liegt hier aber nicht vor. Die Festhaltung der Mtglieder am Mitgliedschaftsverhältnis ist auch nicht wegen Verstoßes gegen die guten Sitten nichtig[6]), weil sie einmal auf dem Gesetz selbst beruht und die Dauer der Bindung durch freiwillige Vereinbarung festgesetzt ist.

---

4) Vgl. L. Richter a.a.O. und VerwArch. 27, 21 f. Nipperdey, Lehrb. II, 508. Groh, Koalitionsrecht, S. 43. Kaskel, Arbeitsrecht, 318. RGZ. 113, 172 ff.

5) Ebenso Nipperdey, Lehrbuch II, § 49. Kaskel, Arbeitsrecht, S. 318. Flatow-Kahn-Freund, BRG., § 66 Anm. 4 Z. 6. Sinzheimer, Grundzüge, S. 81. L. Richter, a.a.O. A. M. Kaskel, a.a.O., 3. Aufl., S. 279. Gätcke, Vereinigungsrecht, S. 30. Jacobi, Grundlehren, S. 96. Groh, a.a.O. S. 40. Weitere erschöpfende Literatur vgl. bei Nipperdey, a.a.O. Gegen die Annahme, daß durch Art. 159 RV. die negative Koalitionsfreiheit geschützt werden sollte, spricht, wie Nipperdey überzeugend darlegt, sowohl die historische Entwicklung wie die Entstehungsgeschichte des Art. selbst, ebenso seine Fassung (so auch Groh, a.a.O. S. 39). Auch aus dem Art. 118 RV. konnte man den Schutz der negativen Koalitionsfreiheit nicht herleiten, denn eine Beeinträchtigung i. S. dieses Art. lag nur vor, wenn es sich um einen Rechtsmißbrauch handelte. (Vgl. hierüber bes. L. Richter, VerwArch. 27 S. 20). Wie Nipperdey mit Recht hervorhebt, ist für die Frage der Anerkennung der negativen Koalitionsfreiheit ausschlaggebend gewesen, daß bei ihrer Anerkennung j e d e r Eingriff in sie rechtswidrig gewesen wäre und die Koalitionen überhaupt keine Expansionsmöglichkeit gehabt hätten, weil der Zwang zum Beitritt fehlte. Dies war aber nicht der Sinn des Gesetzes, da historisch nicht die negative sondern die positive Koalitionsfreiheit überkommen ist. (Vgl. Nipperdey, a.a.O. S. 506). Aus diesen Gründen war schon nach dem früheren Rechtszustand der Schutz der negativen Koalitionsfreiheit zu verneinen.

6) So auch L. Richter, MatBl. 29, 119. Nipperdey, Grundrechte und Pflichten der Reichsverfassung, Bd. III S. 425.

Zusammenfassend ist also über das Schicksal, das der Tarifvertrag bei der Verbandsauflösung hat, folgendes zu sagen: Der Bestand eines laufenden Tarifvertrages wird in keiner Weise durch die Auflösung eines Berufsvereins, der ihn abgeschlossen hat, oder für den er vom Treuhänder erklärt worden ist, berührt. Ein rechtsfähiger Berufsverband tritt nach dem Auflösungsbeschluß in das Liquidationsstadium, in dem er unter Beschränkung auf den Liquidationszweck als rechtsfähiger Verband fortbesteht. Da die Liquidation nicht auf das übertragbare Vermögen beschränkt ist, gehört auch ein Tarifvertrag zu den in ihr zu beendenden laufenden Geschäften. Weil ein nichtrechtsfähiger Berufsverband, der an sich den Gesellschaftsregeln untersteht, im Gegensatz zu dieser als Rechtsträger anerkannt ist und er auf dem Gebiet des Arbeitsrechts dieselbe Stellung wie ein rechtsfähiger Verein hat, so muß mit Rücksicht hierauf seine Auflösung die gleichen Formen annehmen wie die eines rechtsfähigen Vereins. Dies erfordert auch der Tarifzweck. Ein laufender Tarifvertrag muß also auch hier im Liquidationsstadium durchgeführt werden. Der Tarifvertrag muß solange durchgeführt werden, bis er entweder durch fristgerechte Kündigung oder durch Ablauf der Geltungsdauer außer Kraft tritt. Bis zur vollständigen Beendigung des Tarifvertrages besteht der Verein fort. In diesem Gebot der Durchführung des Tarifvertrages liegt kein Koalitionszwang und der in der Festhaltung der Mitglieder am Mitgliedschaftsverhältnis liegende Koalitionszwang ist kein rechtswidriger.

Kap. III. Tarifbruch durch Selbstauflösung eines Berufsverbandes.

§ 8. Ein Tarifbruch ist nur bedingt möglich.

Es ist bereits gezeigt worden, daß ein Berufsverband verpflichtet ist, seine Selbstauflösung zu unterlassen, wenn dadurch der Bestand des von ihm abgeschlossenen Tarifvertrages bedroht wird [1]). Daher ist jetzt zu untersuchen, wann der Verband durch seine Selbstauflösung gegen diese tariflichen Pflichten verstößt, wann er also einen Tarifbruch begeht.

Nach der hier abgelehnten Ansicht, daß der Tarifvertrag durch die Auflösung des Verbandes beendet wird, liegt in der Selbstauflösung immer ein Tarifbruch, da die Erfüllung der oben gekennzeichneten Pflicht des Verbandes unmöglich wird [2]). Selbst wenn die Auflösung erfolgen würde, weil der Tarifvertrag für den Verband unmöglich mehr tragbar ist, so wäre sie doch eine schuldhafte Verletzung der tariflichen Pflichten und § 325 BGB. fände Anwendung. Jedem eigenmächtigen Handeln der Tarifparteien stehen Sinn und Zweck des Tarifvertrages entgegen und machen es zu einem schuldhaften und rechtswidrigen. Dies gilt umso mehr, als heute die Ge-

1) Vgl. oben S. 5 ff.

2) So Sinzheimer, Arbeitstarifgesetz, S. 78. Schäfer a.a.O. S. 30. Neumann, ArbRPrax. 29, 51. Hueck in JW. 30, 3498. Lotmar, Der Arbeitsvertrag, Bd. I, S. 793.

währ gegeben ist, daß keine Tarifverträge mehr in Kraft bleiben, die für eine Partei untragbar geworden sind. Denn zu diesem Zweck ist ja gerade das Treuhändergesetz erlassen. Früher hatte der Verband bei wesentlicher Änderung der wirtschaftlichen Verhältnisse ein Kündigungsrecht aus wichtigem Grund [3]), das aber heute nicht mehr gegeben ist, da den Verbänden ja die Herrschaft über die Geltungsdauer der Tarifverträge entzogen ist.

Da der Tarifvertrag nach der hier vertretenen Auffassung im Liquidationsstadium duchgeführt werden muß, so liegt in der bloßen Verbandsauflösung noch nicht ohne weiteres ein Tarifbruch. Die Frage, ob und wann hierin ein Tarifbruch liegen kann, ist daher näher zu erörtern. Ein solcher kann nur durch Verletzung der unmittelbar durch den Tarifvertrag begründeten Pflichten und nicht etwa duch Verletzung nur des normativen Teils begangen werden. Da durch den obligatorischen Teil nur die Vertragsparteien als solche, nicht aber deren Mitglieder verpflichtet werden, so können nur die Parteien selbst einen Tarifbruch begehen, nicht aber ihre Mitglieder [4]).

Der Verband kann den Tarifbruch durch eigenes Handeln oder durch eine Handlung seiner Vertreter begehen [5]). Eine Handlung des Vereins selbst ist dann gegeben, wenn die Handlung, durch die der Tarifvertrag verletzt wird, von der Mitgliederversammlung als oberstem, willensbildendem Organ des Vereins beschlossen und unmittelbar daraufhin ausgeführt wird. Ein Tarifbruch durch einen Vertreter liegt dann vor, wenn die tarifwidrige Handlung durch einen verfassungsmäßig berufenen Vertreter oder durch einen Erfüllungsgehilfen des Vereins vorgenommen worden ist, für die der Verein gemäß § 31 oder § 278 BGB. haftet. Da die Liquidatoren dem Vorstand nach § 48 II BGB. gleichstehen, so können sie ebenfalls einen Tarifbruch begehen, aus dem der Verein verpflichtet wird.

Gegen seine Verpflichtung zur Unterlassung der Auflösung, wenn der Bestand des Tarifvertrags hierdurch gefährdet wird, verstößt der Verein schon dann, wenn der Auflösungsbeschluß in der Absicht gefaßt wird, den Tarifvertrag zu beseitigen. Der Tarifvertrag muß zwar auch in diesem Fall im Liquidationsstadium durchgeführt werden. Darin, daß der Verband seinen Willen auf rechtswidrige Beseitigung des Tarifvertrages in dieser Form zum Ausdruck gebracht hat, liegt aber eine Gefährdung des Arbeitsfriedens. Denn der gegenüberstehende Verband muß jetzt sehr stark damit rechnen, daß der Tarifvertrag im Liquidationsstadium nicht durchgeführt werden wird, daß vielmehr versucht wird, den Tarifvertrag gegenstandslos zu machen. Wenn auch heute der Treuhänder der Arbeit die notwendigen Maßnahmen ergreifen wird, um eine derartige Absicht zu vereiteln, so wird doch trotzdem eine Beunruhigung der Beteiligten hervorgerufen, die mit dem Erfordernis der Wahrung der Stetigkeit der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nicht in Einklang zu bringen ist. In der Fassung des Auflösungsbeschlusses in der Absicht der Tarifbeseitigung liegt also ein Verstoß

3) So Hueck, Tarifrecht, S. 42. Jacobi, Grundlehren, S. 217. Im Ergebnis auch Nipperdey, Lehrbuch II S. 242.

4) Vgl. Kaskel, Zur Lehre vom Tarifbruch, NZfA. 22, 397. Nipperdey, Lehrbuch II, S. 349.

5) Vgl. hierzu Nipperdey, Lehrbuch II, S. 348.

gegen die Friedenspflicht[6]), die ja den Tarifparteien auch heute noch und zwar in noch stärkerem Maß als früher obliegt[7]). Der Vorstand des Verbandes hat in solchen Fällen wohl immer die Macht, die Auflösung zu verhindern, wenn er dies schuldhaft unterläßt, so liegt insofern auch noch ein Verstoß gegen die Durchführungspflicht des Verbandes vor. Dieser haftet daher aus Tarifbruch.

Auch wenn der Auflösungsbeschluß nicht in tarifwidriger Absicht gefaßt worden ist, kann die Selbstauflösung noch in den Fällen einen Tarifbruch veranlassen, in denen der Tarifvertrag in dem Liquidationsverfahren nicht ordnungsmäßig oder überhaupt nicht durchgeführt wird. Diese Gefahr liegt sehr nahe, auch wenn die Auflösung nicht zum Zwecke der Tarifbeseitigung vorgenommen worden ist[8]). Denn es ist einmal leicht möglich, daß das Interesse an der Einhaltung des Tarifvertrages nach der Verbandsauflösung schwindet. Vor allem aber kann der Fall eintreten, daß andere Personen als der Vorstand zu Liquidatoren bestellt werden. Wenn diese dann mit den speziellen Eigenarten der Verhältnisse nicht genügend vertraut sind, besteht die Gefahr, daß sie nicht mit der erforderlichen Schärfe auf die Durchführung des Tarifvertrages dringen oder hierzu nicht die notwendige Autorität haben. Endlich besteht die Möglichkeit, daß sie die Organisation in einem Maß auflösen, das die ordnungsmäßige Durchführung des Tarifvertrages unmöglich macht. War der Auflösungsbeschluß aber schon in tarifwidriger Absicht gefaßt worden, so liegt die Gefahr nahe, daß die Liquidatoren, wenn sie diese Bestrebungen billigen, den Tarifvertrag in der Liquidation überhaupt unberücksichtigt lassen und diese ohne Rücksicht auf ihn beenden. In allen diesen Fällen ist ein Verstoß gegen den obligatorischen Teil des Tarifvertrages gegeben. Da der Verein für Handlungen der Liquidatoren nach § 31 BGB. in Verbindung mit § 48 II BGB. haftet, so haftet er hier wegen Tarifbruchs.

Von Ungern-Sternberg will anscheinend noch einen dritten Fall des Tarifbruchs durch die Verbandsauflösung anerkennen[9]), wenn nämlich der Wegfall des Verbandes durch den Austritt aller Mitglieder und nicht durch einen formellen Auflösungsbeschluß erfolgt ist. Es ist zuzugeben, daß diese Art meist von tarifwidriger Absicht getragen sein wird, jedoch ist nicht ersichtlich, warum hierin stets ein Tarifbruch liegen soll. Von Ungern-Sternberg gibt keine Begründung dieser Ansicht. Die Mitglieder als solche können ja gar keinen Tarifbruch begehen. Sie können dies nur in ihrer Verbundenheit als Mitgliederversammlung bei der Willensbildung des Vereins. Der gleichzeitige Austritt aller Vereinsmitglieder muß nun aber wie ein Auflösungsbeschluß behandelt werden und dieselben Rechtsfolgen haben wie dieser[10]). In dem Austritt sämtlicher Mitglieder liegt also auch nur dann ein Tarifbruch, wenn er in der Absicht der Tarifbeseitigung erfolgte oder wenn dieser im Liquidationsverfahren nicht oder nicht ordnungsmäßig beendet worden ist.

---

6) So für den früheren Rechtszustand, Kaskel a.a.O. v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 21.

7) Vgl. hierüber Näheres oben S. 3 und 4.

8) Vgl. hierzu v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 21 f.

9) a.a.O. S. 22.

10) Vgl. hierzu oben S. 16.

§ 9. Die Ersatzansprüche aus dem Tarifbruch.

Nachdem festgestellt ist, inwiefern durch die Selbstauflösung eines Berufsverbandes ein Tarifbruch begangen werden kann, ist weiter zu untersuchen,

1. wer aus dem Tarifbruch haftet,
2. wer Ansprüche hat und
3. welche Ansprüche aus dem Tarifbruch entstehen.

1. Die Verpflichtung zum Schadensersatz wegen Tarifbruchs trifft verschiedene Personen, je nachdem, ob ein rechtsfähiger oder nichtrechtsfähiger Verein aufgelöst worden ist. Bei beiden Vereinsarten besteht grundsätzliche Übereinstimmung insofern, als der Liquidationsverein in demselben Umfang für die Schadensersatzansprüche haftet, wie dies der Verein selbst getan hätte, wenn er nicht aufgelöst worden wäre [1]).

Bei dem rechtsfähigen Verein ist alleiniges Haftungsobjekt das Vereinsvermögen, da ja der Verein auch alleiniger Rechtsträger ist. Ein Rückgriff gegenüber den Mitgliedern kann nur in soweit stattfinden, als diese mit Beiträgen im Rückstand sind [2]). Ist der Verein bereits vollständig weggefallen, d. h. ist die Liquidation beendet, so können auch keine Schadensersatzansprüche mehr gegen den Verein geltend gemacht werden. In diesem Falle bleibt nur die Haftung der Liquidatoren gemäß § 53 BGB., wenn diese die ihnen obliegenden Pflichten verletzt haben. Hier ist aber noch ein besonderer Nachweis des Verschuldens der Liquidatoren erforderlich [3]). War ein Vermögensüberschuß vorhanden und ist dieser den Anfallberechtigten unzulässiger Weise ausgehändigt worden, so haften diese mit dem ohne rechtlichen Grund Erlangten aus ungerechtfertigter Bereicherung.

Beim nichtrechtsfähigen Verein haftet das Vereinsvermögen ebenfalls grundsätzlich. Nach dem BGB sollen nun noch außerdem die Mitglieder persönlich haften, §§ 54, 714 BGB. Es ist aber bereits dargelegt worden, daß die Haftung der Mitglieder des nichtrechtsfähigen Vereins generell beschränkt ist [4]). Diese haften daher auch nicht aus einem Tarifbruch persönlich. Wohl aber kommt beim nichtrechtsfähigen Verein zur Haftung des Vereinsvermögens noch die Haftung aus § 54 S. 2 BGB. Hiernach haften die Vereinsvertreter, die den Tarifvertrag im Namen des Vereins abgeschlossen haben, für dessen Verletzung unbeschränkt persönlich.

Hierbei entsteht die Frage, ob diese Vorschrift auch auf einen Zwangstarif Anwendung zu finden hat. Das RG. bejaht die Frage mit folgender Begründung [5]). Die Verbindlicherklärung ersetze den Annahmewillen und die Annahmeerklärung des dem Tarifabschluß widerstrebenden Verbandes, oder genauer, die des verfassungsmäßi-

---

1) Vgl. hierzu die Ausführungen o. S. 9 ff.
2) Ebenso Schäfer a.a.O. S. 34.
3) Ebenso v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 24.
4) Vgl. o. S. 21.
5) JW. 27, 2363. zust. Nipperdey, Lehrbuch II, S. 350.

gen Vertreters des Vereines, da dieser ja nur durch einen Vertreter wollen und Willenserklärungen abgeben könne. Wenn die so herbeigeführte Willenseinigung vollständig sein solle, so müsse sie aber auch dieselben bürgerlichrechtlichen Vertragsfolgen auslösen, die ein freiwilliger Tarifabschluß ausgelöst hätte. Messe man dem Zwangstarif weniger weitgehende Wirkung zu, so bedeutete das eine Vereitelung der Schutzabsicht des Gesetzgebers. Beim Zwangstarif müßten daher die Personen für dessen Verletzung haften, die ihn abgeschlossen haben würden, wenn er freiwillig zu Stande gekommen wäre, oder die den Schiedsspruch angenommen hätten.

Diese Ansicht ist von Kaskel m. E. überzeugend widerlegt [6]). Dieser weist daraufhin, daß § 54 S. 2 beim Zwangstarif deshalb nicht zur Anwendung kommen kann, weil die Vereinsvertreter durch die Verbindlicherklärung des Schiedsspruchs ausgeschaltet werden. Die Verbindlicherklärung ersetzt lediglich die fehlende Parteiunterschrift. An Stelle des Vereinsvertreters tritt der für verbindlich erklärende Schlichter, der eine pflegeartige Stellung einnimmt und befähigt ist, die Annahme des Schiedsspruchs im Namen und mit Wirkung für die zwangsvertretene Partei zu erklären. Diese Konstruktion scheint nicht nur klarer und einfacher, sondern ist auch dem natürlichen Rechtsempfinden entsprechender und verdient daher den Vorzug [7]). Die Vertreter der Gegenansicht geben selbst zu, daß es große Schwierigkeiten bereiten kann, festzustellen, wer denn nun eigentlich den Schiedsspruch freiwillig angenommen haben würde. Dies ist besonders deshalb der Fall, weil es möglich ist, daß die Vertreter, die die Verhandlungen im Schlichtungsverfahren geführt haben, sich u. U. geweigert hätten, dies zu tun und daß neue Vertreter hätten bestellt werden müssen. Warum sollen sie dann aber für einen Tarifvertragsbruch haften, wenn der Tarif wahrscheinlich von anderen Personen abgeschlossen worden wäre? Die Schutzabsicht des § 54 S. 2 geht dahin, eine klare Rechtslage zu schaffen. Diese ist bei einem Zwangstarif aber immer vorhanden. Daher entfällt bei einem Zwangstarif die Haftung gemäß § 54 S. 2.

Für die Haftung der Liquidatoren nach Beendigung der Liquidation gilt das gleiche wie beim rechtsfähigen Verein, da diese ja bei beiden Vereinsarten in derselben Weise vor sich geht [8]).

2. Gläubiger der Rechte aus Tarifbruch ist jeder, dem ein Erfüllungsanspruch zustand. Dies ist in jedem Falle der gegnerische Verband. Aber auch dessen Mitglieder sind in gewissem Umfang Gläubiger der Ersatzansprüche, nämlich insoweit, als sie aus dem Tarifvertrag selbst nach § 328 BGB berechtigt waren. Im allgemeinen ist anzunehmen, daß der Tarifvertrag, soweit er die Verbandsmitglieder begünstigende Bestimmungen enthält, ein Vertrag zu Gunsten Dritter ist [9]). Ob es sich um einen unechten oder echten Vertrag zu Gunsten Dritter handelt, ab also die Mitglieder gemäß

---

6) Vgl. die Anm. zu dem Urteil in JW. 27, 2363.
7) Ebenso Schäfer a.a.O. S. 36.
8) Vgl. o. S. 22.
9) Vgl. Nipperdey, Lehrb. II, S. 337 f. Kaskel, Arb.R., S. 106. Hueck, Tarifrecht, S. 94. Jacobi, Grundlehren, S. 243. RGZ. 73, 105. RAG. Bensh. 5, 59. Bogs, bei Kaskel, Hauptfr. S. 107.

§ 328 BGB ein eigenes Recht auf Erfüllung der entsprechenden Verpflichtung erhalten, ist nur aus den besonderen Umständen und dem Zweck des Tarifvertrages zu entnehmen [10]). Auch darüber, ob der Erfüllungsanspruch der Mitglieder im Einzelfall verletzt ist, lassen sich keine allgemeinen Regeln aufstellen. Ist dies aber der Fall, dann hat auch das einzelne Vereinsmitglied die Ansprüche aus dem Tarifbruch [11]).

Kann der Verband den Schaden seiner Mitglieder liquidieren? Nach dem Gesagten handelt es sich hier um einen Fall der Schadensliquidation im Interesse eines Dritten. Denn der Ersatzanspruch beruht auf einem Schuldverhältnis, das der Berufsverband zwar in eigenem Namen aber doch im Interesse seiner Mitglieder abgeschlossen hat [12]). Die tariftreue Partei kann daher von der tarifbrüchigen die Zahlung des Schadens der Mitglieder an diese verlangen. Sie kann aber auch Zahlung an sich selbst verlangen, da angenommen werden muß, daß die Mitglieder sie hierzu ermächtigen wollten. Sie bleibt im Innenverhältnis natürlich verpflichtet, das Erlangte den Mitgliedern herauszugeben [13]).

3. Da der Tarifvertrag ein gegenseitiger Vertrag des Privatrechts ist, so richten sich die Rechtsfolgen seiner Verletzung nach den für die gegenseitigen Verträge geltenden §§ 320 ff. BGB. Diese Rechte zerfallen in drei Gruppen: a) die Erfüllungsansprüche, b) das Rücktrittsrecht und c) die Schadensersatzansprüche.

a) Außer in den Fällen der Unmöglichkeit hat der tariftreue Verband den Erfüllungsanspruch. Ist einer Unterlassungspflicht zuwidergehandelt worden und sind weitere Zuwiderhandlungen zu befürchten, so hat er den vorbeugenden Rechtsschutz der Unterlassungsklage [14]). Zur Erzwingung der Erfüllung hat der tariftreue Verband weiter das Recht, die Erfüllung seiner Verpflichtungen zu verweigern, bis der andere erfüllt. Da dem andern Verband beim Tarifbruch an der Erfüllung des Tarifvertrages aber regelmäßig nichts gelegen ist, so hat dieses Recht keine praktische Bedeutung.

b) Ebensowenig praktische Bedeutung hat das Rücktrittsrecht des tariftreuen Verbandes. Dieses folgt bei Verletzung von Handlungspflichten aus § 326 BGB und bei Verletzung von Unterlassungspflichten aus den Regeln über die positive Vertragsverletzung. Durch die Ausübung des Rücktrittsrechtes würde der Tarifvertrag ex nunc aufgehoben [15]), der tariftreuen Partei ist aber gerade an der Erfüllung des Tarifvertrages gelegen.

---

10) Vgl. Nipperdey a.a.O. S. 338.

11) Vgl. v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 23. Hueck, Die Haftung aus Tarifverträgen ..., NZfA. 21, 477 ff.

12) Vgl. die Begründung dieser Lehre bei Enneccerus-Lehmann a.a.O. § 13. Oertmann Bem. 3b vor § 249 und Staudinger Bem. III 2c vor § 249.

13) So Nipperdey, Lehrb. II, S. 353, Schall, Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge, S. 136 ff. Sinzheimer, Arbeitstarifgesetz, S. 197 ff.

14) Über die Unterlassungsklage vgl. o. Kap. I.

15) So Nipperdey, Lehrbuch II, S. 351 mit eingehender Begründung. Ebenso auch Hueck, Tarifvertrag, S. 184.

c) Es bleiben so noch die Schadensersatzansprüche. Diese sind begründet entweder aus Verzug, §§ 286, 326 BGB., oder aus Unmöglichkeit, § 325 BGB., oder endlich aus positiver Forderungsverletzung. Ersetzt werden muß der volle Schaden, der in adäquatem Kausalzusammenhang mit der Tarifvertragsverletzung steht. Es wird aber nur der Vermögensschaden ersetzt, nicht auch der ideelle, den der Berufsverein erleidet. Der Hauptschaden bei Tarifbruch ist aber tatsächlich ideeller, vor allem politischer Natur [16]). Einen direkten Vermögensschaden wird der Berufsverein selbst nur dann erleiden, wenn durch den Tarifbruch ein Arbeitskampf eingeleitet wird [17]). Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, daß der Vermögensschaden erst allmählich entsteht und deshalb sehr schwer zu berechnen ist [18]).

Der Ersatzanspruch geht grundsätzlich auf Naturalherstellung. Nach § 249 BGB ist der Zustand herzustellen, der bestehen würde, wenn das schädigende Ereignis nicht eingetreten wäre, hier also, wenn die Tarifverletzung nicht stattgefunden hätte. Es wird sich aber zeigen, daß die Verwirklichung der Ersatzansprüche in vorliegendem Fall nicht möglich ist.

Es ist bereits dargelegt worden, daß der Tarifbruch bei der Selbstauflösung entweder darin besteht, daß schon der Auflösungsbeschluß selbst wegen seines tarifwidrigen Zieles einen Verstoß gegen die obligatorischen Tarifpflichten darstellt, oder aber, daß der Tarifvertrag im Liquidationsverfahren nicht oder nicht ordnungsmäßig durchgeführt wird. In diesem letzteren Fall müßte in Anwendung des § 249 die Verbandsorganisation soweit wiederhergestellt werden, daß die ordnungsmäßige Durchführung des Tarifvertrages gesichert ist, und der Tarifvertrag müßte dann durchgeführt werden. Eine Klage auf Wiederherstellung der Verbandsorganisation ist aber nicht möglich. Es würde an einem passivlegitimierten Beklagten fehlen, denn Schuldner der Ansprüche aus der Tarifverletzung ist ja nur der Verein nicht aber dessen Mitglieder. Zur Wiederherstellung der Organisation wären aber Willenserklärungen der Mitglieder erforderlich, da die Liquidatoren nur zum Abbau nicht aber zu einem neuerlichen Aufbau des Vereins berechtigt sind. Die Mitglieder sind jedoch wiederum nicht zum Schadensersatz verpflichtet. Ein Urteil gegen den eventuell noch bestehenden Liquidationsverein wäre aber wieder nicht vollstreckbar, auch nicht nach § 894 ZPO., da Willenserklärungen Dritter hierzu notwendig sind.

In dem Fall des Tarifbruchs durch den Auflösungsbeschluß selbst wäre Naturalherstellung gleichbedeutend mit der Rückgängigmachung des Auflösungsbeschlusses. Auch hier wäre die Klage auf die Vornahme eines inneren Verbandsaktes gerichtet, zu dessen Vornahme Willenserklärungen der Vereinsmitglieder erforderlich wären. Eine Durchführung dieses Herstellungsanspruchs ist daher aus den obigen Gründen ebenfalls nicht möglich.

---

16) Vgl. Gros, Kartenauskunftei, Karte Berufsverein, Auflösung, Einzelfälle 1 u. 2 (Nr. 312 u. 397).

17) Ebenso Schäfer a.a.O. S. 33.

18) Vgl. Kandeler, KfmWuR. 26, 392 ff.

Aus diesen Gründen ist der Schadensersatz bei den hier in Frage stehenden Fällen des Tarifbruchs praktisch auf den Geldersatz beschränkt. Er stellt so einen durchaus unzureichenden Ersatz für die Erfüllung des Tarifvertrages dar, denn er kann so leicht zu einer nur theoretischen Möglichkeit werden, da besonders die Arbeitgeberverbände meist wenig Vermögen haben.

LEBENSLAUF.

Am 30. September 1911 wurde ich zu Bergwitz, Bez. Wittenberg, als Sohn des Bergwerksdirektors Dipl.-Ing. Dr.-Ing. Walther Rusitska und seiner Ehefrau Elsbeth, geb. Rentzsch, geboren. Von Ostern 1918 an besuchte ich das Reformrealgymnasium zu Senftenberg N.L. und bestand an dieser Anstalt Ostern 1930 die Reifeprüfung.

Ich studierte dann sechs Semester Rechtswissenschaft und Nationalökonomie und zwar der Reihe nach an den Universitäten Freiburg i. B., Berlin, Heidelberg und Marburg. Am Ende meines 6. Semesters meldete ich mich zur ersten juristischen Staatsprüfung und bestand diese am 17. Juni 1933 beim Oberlandesgericht in Kassel.

Seit dem 19. Juli 1933 bin ich als Referendar im Bezirk des Kammergerichts im Vorbereitungsdienst tätig. Am 1. Oktober 1934 bestand ich die mündliche Doktorprüfung.